

**PERAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
SEBAGAI PEMEDIASI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA ANGGOTA UKM KOMMUST UIN MAULANA
MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI



Oleh

**RIZQI WAHYU RAMADHAN
NIM : 14510002**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

**PERAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
SEBAGAI PEMEDIASI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA ANGGOTA UKM KOMMUST UIN MAULANA
MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

RIZQI WAHYU RAMADHAN
NIM : 14510002

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PERAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI
PEMEDIASI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
ANGGOTA UKM KOMMUST UIN MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

SKRIPSI

Oleh :

RIZQI WAHYU RAMADHAN

NIM : 14510002

Telah disetujui pada tanggal 29 November 2019

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati S, Sos, M.si
NIP 19750426201608012042

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, M.M
NIP 196708162003121001

**LEMBAR PENGESAHAN
PERAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
SEBAGAI PEMEDIASI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA ANGGOTA UKM KOMMUST UIN
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

RIZQI WAHYU RAMADHAN
NIM : 14510002

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 16 Desember 2019

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua

Syahirul Alim, S.E., M.M
NIP. 197712232009121002

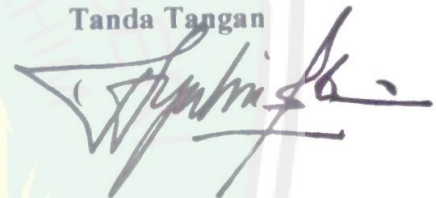
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris

Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si., M.Ag
NIP. 19750426201608012042

3. Penguji Utama

Zaim Mukaffi, S.E., M. Si
NIP. 197911242009011007

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,



Husni Sucipto, M.M
NIP. 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizqi Wahyu Ramadhan
NIM : 14510002
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul : **PERAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI PEMEDIASI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA UKM KOMMUST UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG** adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 25 November 2019

Hormat saya,



Rizqi Wahyu Ramadhan
NIM : 14510002

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini penulis persembahkan untuk:

Kedua orang tua tercinta Bapak Sumiran dan Ibu Sudarsih yang tidak pernah berhenti mendoakan dan memberikan dukungan dalam segi apapun. Kakak perempuan dan suaminya, Mbak Luluk Fitri Astuti dan Mas Soni Sulistiyo. Keponakan lucu Arjuna Zian Alfariel

Kepada sahabat-sahabat seperjuanganku :

Squad Gamers “Pipel Power” yekti, asben, tro, benok, rifan, katel, Dono, Basir, Amin
Squad Dedek Mia Khalifa Jempol, Bolus, Ceket, Cilus, Conang, Kotip, Owi, PYR, Saham, Geli, Kenyih, Winrar, Langsep. Serta seluruh keluarga besar UKM KOMMUST



MOTTO

“IF YOU NEVER TRY, YOU WILL NEVER KNOW”

“Jika kamu tidak pernah mencoba, kamu tidak akan pernah tahu”



KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayahnya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Pemeditasi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota UKM KOMMUST UIN Maulana Malik Ibrahim Malang”.

Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa, yakni Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat, Hidayah serta Rezeki berupa kesehatan yang luar biasa guna untuk menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
2. Bapak Prof . Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.
6. Kedua orang tua penulis tercinta Bapak Sumiran dan Ibu Sudarsih, kakak Luluk Fitri Astuti dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moral dan spiritual.
7. Fikri Firman (Bang Turonggo), selaku Ketua Umum Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Studio Tiga (KOMMUST) yang telah mengizinkan tempat sebagai objek penelitian.
8. Seluruh anggota UKM KOMMUST UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

9. Teman-teman mahasiswa veteran seperjuangan penulisan skripsi Geli, Bolus, Meirose dan Seluruh anggota *Squad* Dedek Mia Khalifa dan *Squad* Pipel Power yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 25 November 2019

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Penelitian	7
1.3.2 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Teoritis	14
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	14
2.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja	17
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	21
2.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja	24
2.2.5 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	24
2.2.6 Faktor-faktor <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) ..	25
2.2.7 Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	27
2.2.8 Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	30
2.2.9 Pengertian Kepuasan Kerja.....	33
2.2.10 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	33
2.2.11 Indikator Kepuasan Kerja	35
2.3 Prespektif Menurut Pandangan Islam	36
2.3.1 Prespektif Islam Tentang <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	36
2.3.2 Prespektif Islam Tentang Lingkungan Kerja	39
2.3.3 Prespektif Islam Tentang Kepuasan Kerja.....	41
2.4 Hubungan Antar Variabel	43
2.4.1 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	43
2.4.2 Hubungan Antara OCB dengan Kepuasan Kerja.....	44
2.4.3 Hubungan Antara OCB Sebagai Pemediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	45
2.5 Hipotesis	47
2.5.1 Model Hipotesis Penelitian	48

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	49
3.2 Lokasi Penelitian.....	49
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	50
3.3.1 Populasi.....	50
3.3.2 Sampel.....	50
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	51
3.5. Jenis Data	51
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.7 Instrumen Penelitian	52
3.8 Definisi Operasional Variabel.....	53
3.9 Analisis Data.....	58
3.9.1 Uji Asumsi	58
3.9.2 Uji Validitas dan Reabilitas	59
3.10 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	61
3.10.1 Langkah-langkah <i>Path Analysis</i>	61
3.11 Uji Sobel	62

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	63
4.1.1 Latar Belakang UKM KOMMUST UIN Malang.....	63
4.1.2 Lokasi UKM KOMMUST UIN Malang.....	64
4.1.3 Visi dan Misi UKM KOMMUST UIN Malang.....	65
4.1.4 Struktur Organisasi UKM KOMMUST UIN Malang	65
4.1.5 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	66
4.2 Uji Instrumen Penelitian	69
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	69
4.2.2 Hasil Uji Reabilitas	71
4.3 Uji Asumsi	71
4.3.1 Hasil Uji Linieritas	71
4.3.2 Hasil Uji Normalitas	72
4.3.3 Hasil Uji Grafik P-Plot.....	73
4.4 Hasil Uji Analisis <i>Path</i>	73
4.5 Hasil Uji <i>Sobel Test</i>	76
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	77
4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Anggota UKM KOMMUST UIN Malang.....	77
4.6.2 Pengaruh OCB Terhadap Anggota UKM KOMMUST UIN Malang	80
4.6.3 OCB Memediasi Lingkunga Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota UKM KOMMUST UIN Malang.....	83

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran	88

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 3.1 Variabel, Indikator, Item.....	57
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X)	66
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)	67
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel OCB (Z).....	68
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)	69
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X).....	70
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Linieritas.....	72
Tabel 4.9 Hasil Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Pengaruh Secara Langsung dan Nilai Jalur <i>Path</i>	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Pengaruh Secara Tidak Langsung (Sobel Test)	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis	48
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi UKM KOMMUST UIN Malang	66
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot	73
Gambar 4.3 Diagram Jalur <i>Path</i>	75



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Uji Asumsi
- Lampiran 2 Uji Validitas
- Lampiran 3 Uji Reabilitas
- Lampiran 4 Kuesioner
- Lampiran 5 Uji Plagiarisme (Turnitin)



ABSTRAK

Rizqi Wahyu Ramadhan, 2019, Skripsi, Judul: “Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Pemediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota UKM KOMMUST UIN Maulana Malik Ibrahim Malang”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani S, Sos, M.si

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

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sosial positif yang dilakukan oleh karyawan atau anggota organisasi dengan memberikan kontribusi pada organisasi dan lingkungan kerjanya yang melebihi tuntutan peran atau posisi dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja yang kurang baik akan mengakibatkan menurunnya hasil kinerja anggota atau sebaliknya, jika lingkungan kerja sangat baik maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatkan hasil kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, serta menganalisis OCB sebagai pemediasi antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian ekplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian meliputi seluruh anggota UKM KOMMUST UIN Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel acak (*simple random sampling*) dengan jumlah 129 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis jalur path.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dan dapat berpengaruh secara tidak langsung melalui OCB, atau dengan kata lain OCB mediasi antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

ABSTRAK

Rizqi Wahyu Ramadhan, 2019, Skripsi, Title: “*The Role Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating The Work Environment Against Job Satisfaction Members of UKM KOMMUST UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*”

Supervisor : Dr. Vivin Maharani S, Sos, M.si

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

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a behavioral social positive were performed by employees or members of the organization to give a contribution to the organization and the environmental work that exceeds the demands of the role or position in doing its job. Environmental work that is less well will result in decreased its member performance results or vice versa , if the work environment is very good it will lead to a sense of job satisfaction and improve organizational performance results. The research is aimed to analyze the effect is direct and not direct an Environmental work towards the satisfaction of work, as well as analyze the OCB as mediation between environmental work to the satisfaction of work

Research is using the type of research explanatory with approach quantitative. The study population includes all members of the UKM KOMMUST UIN Malang. Mechanical taking samples using a sample randomly (simple random sampling) with the number 129. Analysis of the data in the study is using the approach to the analysis path .

Results of the study showed that environmental work had the effect is direct to the satisfaction of working and be able to influence according not directly through the OCB, or in other words OCB mediation between environmental work to the satisfaction of work.

المستخلص البحث

رزقي وحي رمضان، 2019، عنوان الرسالة: "دور سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) في التوسط في بيئة العمل ضد الرضا الوظيفي لدى أعضاء وحدة النشاط الطلابي KOMMUST في جامعة الإسلامية مولانا مالك إبراهيم مالانج"

المشرف: فيفن مهاران إقواتي, S.Sos., M.si,

الكلمات الرئيسية: سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) ، بيئة العمل ، الرضا الوظيفي

سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) هو سلوك اجتماعي إيجابي يقوم به الموظفون أو أعضاء المنظمة من خلال المساهمة في بيئة العمل والتنظيم التي تتجاوز متطلبات الأدوار أو المناصب في أداء واجباتهم. سوف تؤدي بيئة العمل السيئة إلى انخفاض نتائج أداء الأعضاء أو العكس ، إذا كانت بيئة العمل جيدة جداً ، فستسبب في شعور بالرضا الوظيفي وتحسين نتائج الأداء التنظيمي. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل الآثار المباشرة وغير المباشرة لبيئة العمل على الرضا الوظيفي ، وتحليل OCB كوسيط بين بيئة العمل على الرضا الوظيفي

يستخدم هذا البحث البحوث التوضيحية مع النهج الكمي. يشمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء وحدة في جامعة الإسلامية مولانا مالك إبراهيم مالانج. استخدمت KOMMUST النشاط الطلابي تقنية أخذ العينات أخذ العينات العشوائية (أخذ العينات العشوائية البسيطة) مع 129 شخصًا. يستخدم تحليل البيانات في هذه الدراسة منهج تحليل المسار.

أظهرت النتائج أن بيئة العمل لها تأثير مباشر على الرضا الوظيفي ويمكن أن تؤثر بشكل غير مباشر من خلال OCB ، أو بعبارة أخرى الوساطة OCB بين بيئة العمل على الرضا الوظيفي.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

OCB merupakan perilaku sosial yang positif yang dilakukan oleh karyawan atau anggota organisasi dengan memberikan kontribusi pada organisasi dan lingkungan kerjanya yang melebihi tuntutan peran atau posisi dalam bekerja. Perilaku ini dapat disebut sebagai perilaku *ekstra-role* atau *Good Citizen* yang merupakan makhluk sosial dengan mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Selanjutnya Organ 1988 (dalam Herminingsih 2012:128-129) mengukur OCB dengan lima dimensi aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam lingkup bisnis yaitu (1) *Altruisme* (Perilaku membantu orang lain), (2) *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian), (3) *Sportmanship* (Perilaku Sportif); (4) *Courtesy* (menjaga hubungan baik), (5) *Civiv virtue* (kebijaksanaan warga).

Podsakoff et al. (2000:544-545), yang menyatakan bahwa OCB dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal: (1) meningkatkan produktivitas rekan kerja; (2) meningkatkan produktivitas manajerial; (3) mengefisienkan penggunaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif; (4) menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan; (5) sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antara anggota- anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja; (6) meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM-SDM handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik; (7) meningkatkan stabilitas kinerja organisasi; (8) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-

perubahan lingkungan bisnisnya. Menurut Robbins dan Judge (2008:40), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Penelitian oleh Vivin et al. (2013), dengan judul “*Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating The Effect Of Transformasional Leadership, Job Satisfaction On Employee*”. Menyatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Fadholi (2013) dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pembangkit Jawa-Bali Unit Pembangkit Gresik” Menemukan OCB berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Indikator OCB yang dominan paling berpengaruh adalah *Conscientiousness* (kesadaran nurani). Hal ini dapat disimpulkan bahwa OCB berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh David dan Thomas (2008) yang berjudul “*Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour Does team Commitment make Difference* ” menghasilkan temuan bahwa OCB memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan mediasi variabel komitmen. Studi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi juga dapat mempengaruhi tingkat komitmen tim.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan

kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2010:85) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.” Sedangkan Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Penelitian Raziq dan Raheela (2015) yang berjudul “*Impact of Working Environtmen on Job Satisfaction*” menghasilkan temuan hubungan positif secara langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian kuantitatif, Penelitian ini dilakukan pada karyawan bank , sektor telekomunikasi, dan universitas di Pakistan. Selanjutnya George dan Issac (2017) dengan judul “*The Effect Of Work Environtmen On Job Satisfaction Evidence From The Banking In Ghana*” Menemukan hasil sebagian besar staff karyawan di bank Ghana puas dengan lingkungan kerjanya. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja. Penelitian ini dilakukan pada sektor bank di Ghana. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Salunke (2015) dengan judul “ *Work Environment and Its Effect On Job Satisfaction in Cooperative Sugar Factories in Maharashtra India*” Menemukan temuan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik pengambilan data simple random sampling, dengan skala likert, Uji statistik square

Sedangkan penelitian Catherine et al. (2018) dengan judul “*Work Challenges Negatively Affecting The Job Satisfaction Of Early Career Community Mental Health Professional Working in Rural Australia*”. Menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian oleh Dhermawan dan Sudibya (2012) dengan judul “ Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan” menemukan hasil motivasi dan lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan. Penelitian ini dilakukan pada pegawai dinas pekerjaan umum provinsi bali.

Kepuasan kerja bagi karyawan merupakan hal penting yang perlu dikaji oleh manajemen perusahaan agar membentuk pribadi karyawan yang baik dan juga etos kerja yang mumpuni. Karyawan yang menikmati pekerjaannya akan bersikap loyal pada perusahaan. Fathoni (2006:128) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Robbins (dalam Wibowo 2007:323) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Hasibuan (2006:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan Isyandi (2004:137) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan.

Penelitian oleh Salehi dan Gholtash (2011) dengan judul “ *The Relationship between Job Satisfaction, Job Burnout, and Organizational Comitment with Organizational Citizenship Behavior*” menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan OCB

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dicerminkan oleh anggota organisasi baik didalam maupun diluar pekerjaan. Sikap tersebut seperti kedisiplinan dan prestasi dalam melaksanakan tugas keorganisasian.

Perkembangan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) Universitas Islam Negeri (UIN) Malang diawali pada tahun 1992 dengan nama Faktaria Nada Band (FNB). Pada tahun 1997 Faktaria Nada Band berubah nama menjadi KOMMUST disesuaikan dengan perubahan status Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Ampel Malang menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang. Organisasi ini berbasis tentang musik. Setelah mencapai umur 5 tahun sesudah peralihan tersebut, STAIN Malang merubah dirinya menjadi perguruan tinggi yang lebih luas yang luas dengan status baru yaitu UIN Malang, Akan tetapi nama KOMMUST tetap dipertahankan sebagai nama UKM Musik di UIN Malang hingga sampai sekarang ini. Hasil observasi yang peneliti

lakukan secara tidak langsung pada anggota organisasi KOMMUST UIN Malang telah menerapkan OCB dalam setiap kegiatannya. Terbukti bahwa anggota UKM KOMMUST dengan sukarela bergotong royong pada saat mengerjakan event tertentu dan kultur budaya yang dimiliki pada UKM KOMMUST terlihat pada persaudaraan yang erat diantara anggota- anggotanya dan bersifat kekeluargaan dalam menyelesaikan suatu masalah, seperti halnya Saling bertukar pikiran untuk memecahkan masalah, Sharing hal-hal yang merujuk pada tercapainya visi dan misi ataupun sekedar mengakrapi diri dengan anggota baru yang diterima dalam proses seleksi.

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan kontradiksi penelitian diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **"Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Pemediasi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota UKM KOMMUST UIN Malang"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pada UKM KOMMUST UIN Malang ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja pada UKM KOMMUST UIN Malang ?
3. Apakah OCB sebagai pemediasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada UKM KOMMUST UIN Malang ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah untuk menganalisis tentang peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Mediasi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja .

1. Menganalisis pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada UKM KOMMUST UIN Malang
2. Menganalisis pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada UKM KOMMUST UIN Malang
3. Menganalisis OCB sebagai pemediasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada UKM KOMMUST UIN Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Pemediasi Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota UKM KOMMUST UIN Malang

2. Bagi pihak akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, yang berhubungan dengan Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Pemediasi

Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota UKM KOMMUST
UIN Malang

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi tambahan atau pengembangan ide baru mengenai masalah yang berkaitan tentang peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Pemediasi Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota UKM KOMMUST UIN Malang serta guna sebagai bahan pertimbangan Organisasi atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. David dan Thomas (2008) yang berjudul “*Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour Does team Commitment make Difference*” menghasilkan temuan bahwa OCB memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan mediasi variabel komitmen. studi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi juga dapat mempengaruhi tingkat komitmen tim.
2. Salehi dan Gholthas (2011) dengan judul “*The Relationship between Job Satisfaction, Job Burnout, and Organizational Commitment with Organizational Citizenship Behavior*” Menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan OCB.
3. Dhermawan dan Sudibya (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan” menemukan hasil motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan. Penelitian ini dilakukan pada pegawai dinas pekerjaan umum provinsi bali.
4. Vivin *et al* (2013) dengan judul “*Organizational Citizenship Behavior Role In Mediating The Effect Of Transformasional Leadership, Job Satisfaction On Employee*. Menyatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kepuasan.

5. Fadholi (2013) dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pembangkit Jawa-Bali Unit Pembangkit Gresik” Menemukan temuan dimana OCB berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui variabel OCB *Conscientiousness* (kesadaran nurani). Hal ini dapat disimpulkan bahwa OCB berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Raziq dan Raheela (2015) yang berjudul “*Impact of Working Environment on Job Satisfaction*” menghasilkan temuan hubungan positif secara langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian kuantitatif, Penelitian ini dilakukan pada karyawan bank , sektor telekomunikasi dan universitas di Pakistan.
7. Salunke (2015) dengan judul “*Work Environment and Its Effect On Job Satisfaction in Cooperative Sugar Factories in Maharashtra India*” Menemukan temuan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik pengambilan data simple random sampling, dengan skala likert, Uji statistik square.
8. George dan Issac (2017) dengan judul “*The Effect Of Work Environment On Job Satisfaction Evidence From The Banking In Ghana*” Menemukan hasil sebagian besar staff karyawan di bank Ghana puas dengan lingkungan kerjanya. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada sektor bank di Ghana. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif .
9. Catherine *et al* (2018) dengan judul “*Work Challenges Negatively Affecting The Job Satisfaction Of Early Career Community Mental Health*”

Menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

TABEL 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	David dan Thomas, 2008 “ <i>Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour Does team Commitment make Difference</i> ”	Variabel Bebas (X): <ul style="list-style-type: none"> • <i>Job Satisfaction</i> Variabel Terikat (Y): <ul style="list-style-type: none"> • OCB Variabel Intervening (Z) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Commitment</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan pendekatan kuantitatif Menggunakan alat uji regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan antara Variabel <i>Job Satisfaction</i> dan OCB dimediasi oleh variabel <i>Commitment</i> berpengaruh secara signifikan
2.	Salehi dan Gholthas, 2011 “ <i>The Relationship between Job Satisfaction, Job Burnout, and Organizational Commitment with (OCB)</i> ”	Variabel Bebas (X): <ul style="list-style-type: none"> • <i>Job Satisfaction</i> • <i>Job Burnout</i> • <i>Organizational Commitment</i> Variabel Terikat (Y): <ul style="list-style-type: none"> • OCB 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengambilan data <i>Random Sampling</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil analisis menyatakan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan OCB

3.	Dhermawan dan Sudibya, 2012 “Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”	Variabel Bebas (X): <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja • Motivasi • Kompensasi • Kompetensi Variabel Terikat (Y): <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja • Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan pendekatan kuantitatif • Teknik analisis menggunakan <i>Windows SPSS AMOS 7.0</i> • Metode pengambilan data <i>Random Sampling</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil analisis membuktikan Motivasi dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja • Sementara Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
4.	Vivin <i>et al</i> , (2013) “ <i>Organizational Citizenship Behavior Role In Mediating The Effect Of Transformational Leadership, Job Satisfaction On Employee.</i> ”	Variabel Bebas (X): <ul style="list-style-type: none"> • <i>Transformational Leadership</i> Variabel Terikat (Y) : <ul style="list-style-type: none"> • <i>Job Satisfaction</i> Variabel Intervening (Z) : <ul style="list-style-type: none"> • OCB 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan teknik random sampling • Jenis penelitian eksplanatori 	<ul style="list-style-type: none"> • Menyatakan bahwa ada OCB berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
5.	Fadholi, 2013 “Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pembangkit Jawa-Bali Unit Pembangkit Gresik”	Variabel Bebas (X): <ul style="list-style-type: none"> • OCB Variabel Terikat (Y): <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis penelitian menggunakan desain penelitian kasual • Pengambilan sampel menggunakan sampel acak 	<ul style="list-style-type: none"> • OCB berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja • Indikator variabel OCB <i>Conscientiousness</i> lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja • Indikator variabel OCB <i>Altruism</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
6.	Raziqdan Raheela, 2015 “ <i>Impact of</i>	Variabel Bebas (X):	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan Pendekatan Kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya pengaruh <i>Working Environment</i>

	<i>Working Environment on Job Satisfaction</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Working Environment</i> Variabel Terikat (Y) • <i>Job Satisfaction</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengambilan sampel menggunakan sampel acak sederhana 	<p>Terhadap <i>Job Satisfaction</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan
7.	Salunke, (2015) “ <i>Work Environment and Its Effect On Job Satisfaction in Cooperative Sugar Factories in India</i> ”	<p>Variabel Bebas (X)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Working Environment</i> <p>Variabel Terikat (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Job Satisfaction</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Teknik pengambilan data simple random sampling • Uji Statistik Square • Skala Likert 	<ul style="list-style-type: none"> • Menemukan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
8.	George dan Issac ,2017 “ <i>The Effect of Work Environment on Job Satisfaction Evidence From The Banking Sector in Ghana</i> ”	<p>Variabel Bebas (X) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Working Environment</i> <p>Variabel Terikat (Y) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Job Satisfaction</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan pendekatan kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil penelitian menemukan Hubungan antara <i>Working Environment</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh signifikan positif
9.	Catherine <i>et al</i> ,(2018) “ <i>Work Challenges Negatively Affecting The Job Satisfaction Of Early Career Community Mental Health</i> ”	<p>Variabel Bebas (X)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Work Challenges Negatively</i> <p>Variabel Terikat (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Job Satisfaction</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan pendekatan Kualitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2019

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2010: 85) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”. Sunyoto (2012:43)

mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain”. Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan

Nitisemito (dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi saat melakukan aktivitas keorganisasian . Jika lingkungan kerja yang kondusif maka anggota organisasi bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka tidak bisa aman dan nyaman.

2.2.2. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Perhatian dan dukungan pemimpin
4. Kerja sama antar kelompok
5. Kelancaran komunikasi

Menurut Robbins-Coulter (2010) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi: Fasilitas kerja adalah segala

sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

1) Fasilitas alat kerja Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

2) Fasilitas perlengkapan kerja Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

3) Fasilitas sosial Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

4) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Suwatno dan Priansa, (2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada

disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a). Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b). Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c). Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d). Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a). Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b). Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c). Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d). Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e). Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu. Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992,159) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu

sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut Saydam (1996:381).

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada

akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

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

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja.

Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu (suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, sirkulasi udara, dan keamanan).

2.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi Arep (2003:103).

2.2.5 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organ (1988) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung dengan sistem imbalan dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Fitriastuti mendefinisikan OCB sebagai berikut : (a) Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi; (b) Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, tidak diperintahkan secara formal; (c) Tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* formal Fitriastuti (2013:106).

OCB merupakan perilaku sosial yang positif yang dilakukan oleh karyawan dengan memberikan kontribusi pada organisasi dan lingkungan kerjanya yang melebihi tuntutan peran atau posisi dalam bekerja. Perilaku ini dapat disebut sebagai perilaku *ekstra-role* atau *good citizen* yang merupakan makhluk sosial dengan mengutamakan kepentingan umum atau organisasi daripada kepentingan pribadi.

2.2.6 Faktor – faktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Simanullang (2010:21-26), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB sebagai berikut:

1. Budaya dan iklim organisasi

Menurut Organ (1995) terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama yang memicu terjadinya OCB. Sloat (1999) berpendapat bahwa karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggungjawab kerja mereka apabila mereka merasa puas dengan pekerjaannya, menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas, dan percaya bahwa mereka diperlukan oleh organisasi.

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat

atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam *job description*, akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. Meskipun suasana hati dipengaruhi (sebagian) oleh kepribadian, ia juga dipengaruhi situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian. Jadi, jika organisasi menghargai karyawannya dan memperlakukan mereka secara adil serta iklim kelompok kerja berjalan positif maka karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang bagus. Konsekuensinya, mereka akan secara sukarela memberikan bantuan kepada orang lain Sloot 1999 (dalam Simanullang, 2010:21-26).

2. Persepsi terhadap dukungan organisasional

Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feedback*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

3. Persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan

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 mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka.

4. Masa kerja

Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel-variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi karyawan di organisasi, Karyawan yang telah lama bekerja disuatu organisasi akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Menurut Greenberg dan Baron 2002 (dalam Simanullang 2010:21-26) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja berpengaruh positif terhadap OCB sehingga berpengaruh pula terhadap kinerja.

5. Jenis Kelamin

Konrad et al. (2000) mengemukakan bahwa perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Beberapa penelitian juga menemukan bahwa wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi (*relational identities*) daripada pria Gabriel & Gardner, (1999) dan lebih menunjukkan perilaku menolong daripada pria George et al (1998). Temuan tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan yang cukup mencolok antara pria dan wanita dalam perilaku menolong dan interaksi sosial di tempat mereka bekerja.

2.2.7 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Podsakoff et al. (2000:544-545), OCB dapat mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan:

1. OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* (contoh yang baik) keseluruh unit kerja kelompok.
2. OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial. Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajerial mendapatkan saran atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektifitas unit kerja. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja akan menolong manajerial terhindar dari krisis manajemen.
3. OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif. Jika pegawai saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah pada suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajerial. Konsekuensinya manajerial dapat memakai waktu untuk melakukan tugas yang lain. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajerial sehingga manajerial dapat mendelegasikan tanggungjawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajerial untuk melakukan tugas yang lebih penting. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan pelatihan tersebut. Karyawan yang menampilkan perilaku *sportsmanship* akan sangat

- menolong pimpinan untuk tidak menghabiskan waktu terlalu banyak mengurus keluhan-keluhan kecil karyawan.
4. OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok atau pimpinan tidak perlu menghabiskan waktu dan energi untuk pemeliharaan kelompok. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen menjadi berkurang.
 5. OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja. Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektifitas dan efisiensi kelompok.
 6. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM-SDM handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik. Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang baik dan handal.

7. OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Membantu tugas pegawai yang tidak hadir di tempat kerja atau mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas kinerja masing-masing unit. Pegawai yang memiliki perilaku *conscientiousness* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten.
8. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan bisnisnya. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggungjawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

2.2.8 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organ (dalam Herminingsih,2012:128-129).berpendapat bahwa perilaku *citizenship* atau ekstra peran ini diimplementasikan dalam 5 bentuk perilaku, yaitu :

- a. *Altruism* (perilaku membantu orang lain).

Sifat mementingkan kepentingan orang lain, seperti memberikan pertolongan pada kawan sekerja yang baru, dan menyediakan waktu untuk orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

- b. *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian atau kedisiplinan).

Sifat kehati- hatian seperti efisiensi menggunakan waktu, dan tingkat kehadiran

tinggi. Perilaku ini berusaha untuk melebihi yang diharapkan oleh perusahaan atau perilaku yang sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.

c. *Sportsmanship* (perilaku yang sportif).

Sifat sportif dan positif, seperti menghindari komplain dan keluhan. *Sportsmanship* adalah dengan memaksimalkan total jumlah waktu yang dipergunakan pada usaha-usaha yang konstruktif dalam organisasi. Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportsmanship* akan menunjukkan sikap yang positif dan menghindar untuk melakukan komplain. *Sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain, sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d. *Courtesy* (menjaga hubungan baik).

Menjaga hubungan baik dengan rekan sekerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain, seperti: sifat sopan dan taat terhadap rekan kerja maupun kepada atasan sekalipun. *Courtesy* dapat membantu mencegah timbulnya masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu.

e. *Civic virtue* (Fungsi organisasi).

Perilaku yang mengindikasikan tanggungjawab pada kehidupan organisasi, seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat

diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi. Dimensi ini mengarah kepada tanggungjawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sifat bijaksanaan atau keanggotaan yang baik, seperti melayani komite atau panitia, melakukan fungsi-fungsi sekalipun tidak diwajibkan untuk membantu memberikan kesan baik bagi organisasi. *Civic virtue* dapat memberikan pelayanan yang diperlukan bagi kepentingan organisasi.

Luthans (2005:251) menyatakan bahwa ada lima dimensi. Lima dimensi tersebut adalah:

- a. Altruisme (misalnya, membantu rekan kerja yang tidak sehat);
- b. Kesungguhan (misalnya, lembur untuk menyelesaikan proyek);
- c. Kepentingan umum (misalnya, rela mewakili perusahaan untuk program bersama)
- d. Sikap sportif (misalnya, ikut menanggung kegagalan proyek yang mungkin akan berhasil dengan mengikuti nasihat anggota);
- e. Sopan (misalnya, memahami dan berempati walau saat dikritik).

Dari Pemaparan teori diatas penulis mengambil indikator OCB dari para ahli seperti berikut (*Altruisme , Sportmanship, Conscientiousness, Courtesy, Civiv Virtue*)

Dari beberapa pendapat para ahli diatas penulis mengambil indikator OCB sebagai berikut (*Altruisme, Courtesy, Consciencetiousness, Sportmanship, Civiv Virtue*)

2.2.9 Pengertian Kepuasan Kerja

Fathoni (2006:128) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Robbins (dalam Wibowo 2007:323) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Hasibuan (2006:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan menurut Isyandi (2004:137) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dicerminkan oleh karyawan baik didalam maupun diluar pekerjaan. Sikap tersebut seperti kedisiplinan dan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan.

2.2.10 Faktor – faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

Hasibuan (2006: 203) adalah :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.

5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dapat ditentukan dari beberapa hal, antara lain: Mangkunegara (1995:71)

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, hubungan kerja.

Menurut Robbins (2002 : 36), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain : Pekerjaan yang menantang, penghargaan, Kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal

- a. Kerja yang menantang

secara mental pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal

- b. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem penggajian yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat penggajian dianggap adil, dalam

arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standart penggajian, akan tercipta kepuasan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperature, dan tingkat kebisingan

d. Hubungan Interpersonal

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaannya, tetapi karyawan juga memenuhi interaksi social. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

2.2.11 Indikator Kepuasan Kerja

Untuk Mengetahui indikator apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan job descriptive index (JDI) yang menurut Luthans 1995 ada lima yaitu pembayaran seperti upah/gaji , pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, sikap atasan dan rekan kerja Umar (dalam Triton, 2009).

Luthan (2004) menyebutkan terdapat beberapa indikator tentang kepuasan kerja antara lain :

1. Pekerjaan itu Sendiri
2. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian
3. Upah dan Promosi
4. Sikap rekan kerja dan atasan

5. Kondisi lingkungan kerja

Dessler, 1993 (dalam sani, 2011) kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari seberapa jauh tingkat penerimaan terhadap apa yang telah dikerjakan. Dessler mengungkapkan terdapat 6 (enam) indikator dalam meningkatkan kepuasan kerja , yaitu :

1. Perlakuan yang adil dan sportif terhadap anggota
2. Kesempatan menggunakan kemampuan secara penuh untuk mewujudkan diri
3. Komunikasi yang terbuka dan saling percaya
4. Berperan aktif dalam pengambilan Keputusan
5. Kompensasi yang cukup
6. Lingkungan aman dan sehat

Dari hasil pemaparan para ahli yang sudah dijelaskan diatas penulis mengambil kesimpulan untuk dijadikan indikator Kepuasan kerja yaitu (perlakuan yang adil dan sportif terhadap anggota, kesempatan menggunakan secara penuh untuk mewujudkan diri, komunikasi yang terbuka dan saling percaya, berperan aktif dalam pengambilan keputusan, kompensasi yang cukup, Lingkungan aman dan sehat)

2.3 Perspektif Menurut Pandangan Islam

2.3.1 Perspektif Islam tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Secara fitrahnya, manusia di dunia merupakan *zoon politicon* dimana manusia tidak dapat hidup sendiri dan selalu membutuhkan bantuan orang lain. Sehingga konsepsi tersebut mengindikasikan bahwa manusia tidak bisa terlepas dari kerja sama dan gotong royong dengan manusia lainnya untuk kepentingan

bersama. Bagi seorang muslim, faktor yang mempengaruhi munculnya OCB didasarkan pada motivasi untuk mendapatkan ridla dari Allah SWT. OCB erat kaitannya dengan *taawun*, *ukhuwah*, dan *mujahadah*. Perilaku-perilaku positif yang dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain untuk mencapai kesejahteraan dan kenyamanan merupakan perilaku yang sangat ditekankan dalam Islam. Sebagaimana tertulis dalam Al Qur'an surat Al Maidah ayat 2 yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تُحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا آمِينَ
الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنْ رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًا ۖ وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ
أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا ۗ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۗ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ
وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ۗ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, janga mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan apabila kamu Telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum Karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya (QS Almaidah : 2)

Kemudian dalam surat al maidah ayat 80 sebagai berikut :

تَرَىٰ كَثِيرًا مِنْهُمْ يَتَوَلَّوْنَ الَّذِينَ كَفَرُوا ۗ لَبِئْسَ مَا قَدَّمَتْ لَهُمْ أَنْفُسُهُمْ أَنْ
سَخِطَ اللَّهُ عَلَيْهِمْ وَفِي الْعَذَابِ هُمْ خَالِدُونَ

Artinya : “kamu melihat kebanyakan dari mereka tolong menolong dengan orang-orang kafir (musyrik). Sesungguhnya amat buruklah apa yang mereka sediakan untuk diri mereka, yaitu kemurkaan Allah kepada mereka, dan mereka akan kekal dalam siksaan” (QS. Al Maidah 80).

Dari ayat diatas dapat diketahui bahwa tolong menolong, gotong royong dan kerjasama dalam kebaikan sangat dianjurkan. Hal ini karena manusia merupakan makhluk sosial yang dalam kehidupannya selalu membutuhkan orang lain, baik di rumah ataupun di tempat kerja (perusahaan). Perusahaan menuntut pegawai bekerja secara profesional serta meningkatkan kinerja organisai. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan kemauan kerjasama. Karena kemampuan tanpa didukung kemauan, tidak akan menghasilkan peningkatan apapun. Kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam perusahaan, biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin diraihnya dengan bergabung dalam perusahaan bersangkutan.

Sebagai makhluk sosial, manusia juga dianjurkan untuk menjaga hubungan dengan sesamanya. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al hujurat ayat 10 :

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya : “orang-orang yang beriman itu sesungguhnya bersaudara, sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapatkan rahmat”. (QS Surat Al hujurat :10)

Ayat tersebut diatas memberikan gambaran bahwa sudah seharusnya sesama manusia saling memahami, berinteraksi dengan baik dan bekerjasama dalam kebaikan. Sehingga, apabila terdapat permasalahan bisa diselesaikan secara kekeluargaan dan tali silaturahmi tetap terjaga. Dalam konteks perusahaan, untuk menjaga hubungan intrapersonal antar karyawan diperlukan perilaku sukarela (OCB) untuk mengurangi terjadinya perselisihan, dan

meningkatkan efisiensi sumber daya manusia. Perilaku tersebut meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap lingkungan bisnis dan menjadi dasar efektif untuk aktivitas koordinasi antara anggota tim dan antar kelompok kerja.

Dari beberapa ayat dan hadist diatas maka dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku positif dengan melakukan pekerjaan diluar *job description*nya. Sehingga menunjukkan loyalitas dan *sense of belonging* yang tinggi kepada perusahaan, hal ini dapat menguntungkan perusahaan. Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, maka usaha untuk mengendalikan karyawan menurun karena karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya.

2.3.2 Perspektif Islam tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Seperti firman Allah dalam Alqur'an surat al-Qashasah: (77)

وَابْتَغِ فِيهَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ
 وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
 الْمُفْسِدِينَ

Artinya : Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS Surat Al Qashash:77)

Dalam ayat lain juga dijelaskan tentang lingkungan kerja dalam islam

diterangkan dalam surat al- A'raaf : ayat 56 yang berbunyi:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا ۗ إِنَّ
 رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya :. Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah Amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik (QS Surat Al A'raaf : 56)

Ayat ini melarang pengrusakan di muka bumi. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran atau bentuk pelanggaran batas. Karena itu. Ayat ini melanjutkan tutunan ayat yang lalu dengan menyatakan : dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah perbaikannya yang dilakukan kamu oleh Allah SWT dan atau siapapun dan berdoalah serta beribadah kepada-Nya dalam keadaan takut sehingga kamu lebih mentaati-Nya dalam keadaan penuh harapan dan anugrah-Nya, termasuk pengabdian do'a kamu. Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada al-muhsinin, yakni orang-orang yang berbuat baik.

2.3.3 Perspektif Islam tentang Kepuasan Kerja

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang/dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At- Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS Surat At Taubah : 105)

Sebagaimana Surat diatas menjelaskan tentang Segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata- mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam.

Terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara manajer perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya. Sebagaimana dijelaskan dalam Surat Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اْعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, Karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui Apa yang kamu kerjakan”. (QS Surat Al maidah : 8)

Masih dengan ayat yang menjelaskan tentang kepuasan kerja yaitu dalam surat As saba’ ayat 4 yang berbunyi:

لِيَجْزِيَ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ۗ أُولَٰئِكَ هُمْ مَغْفِرَةٌ وَرِزْقٌ كَرِيمٌ

Artinya: “Supaya Allah memberi balasan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh. Mereka itu adalah orang-orang yang baginya ampunan dan rezki yang mulia”. (QS Surat As Saba’ : 4)

Kesimpulan dari ayat-ayat di atas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita diharga oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat buat orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja pegawai atau sebaliknya, jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatkan hasil kerja anggota organisasi. Hal tersebut tentu saja menguntungkan bagi Organisasi

Odger (2006) mendefinisikan lingkungan kerja yang ergonomic sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan diperusahaan.

Penelitian Raziq dan Raheela (2015) yang berjudul “*Impact of Working Environment on Job Satisfaction*” menghasilkan temuan hubungan positif secara langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian kuantitatif, Penelitian ini dilakukan pada karyawan bank , sektor telekomunikasi dan universitas di Pakistan

Lingkungan kerja sedikit banyaknya akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi anggotanya. maka sangat penting bagi manajemen dalam lingkup organisasi menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat anggotanya bekerja secara optimal. Tentu saja kepuasan kerja tidak datang dengan sendirinya disamping adanya kemauan dan usaha dalam diri karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja

Nitisemito (1986) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam pelaksanaan tugas adalah lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta terstruktur. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, namun banyak diantara perusahaan kurang memperhatikan faktor tersebut

Selanjutnya penelitian oleh George dan Issac (2017) dengan judul “*The Effect Of Work Environment On Job Satisfaction Evidence From The Banking In Ghana*” Menemukan hasil sebagian besar staff karyawan di bank Ghana puas dengan lingkungan kerjanya. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada sektor bank di Ghana. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif.

2.4.2 Hubungan Antara OCB dengan Kepuasan Kerja

Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi tingkat OCB karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka akan semakin rendah pula tingkat OCB dari karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh organ dan ryan (dalam Soegandhi, 2013) bahwa kepuasan kerja secara jelas berhubungan dengan OCB. Maksudnya adalah kepuasan harus menjadi faktor penentu utama karyawan untuk lebih cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan melampaui harapan normal dalam pekerjaan mereka

David dan Thomas (2008) yang berjudul “ *Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour Does team Commitment make Difference* ” menghasilkan temuan bahwa OCB memiliki pengaruh terhadap kepuasan

kerja dengan mediasi variabel komitmen. studi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi juga dapat mempengaruhi tingkat komitmen tim.

Mengetahui pentingnya OCB pada karyawan untuk kemajuan perusahaan maka OCB perlu dimunculkan dan ditingkatkan. Pemimpin organisasi yang baik memberi contoh dan memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi OCB. Secara garis besar ada dua factor dari dalam diri dan dari luar individu. Beberapa studi mengidentifikasi bahwa salah satu faktor yang muncul dari luar adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi maupun kepemimpinan. Seperti pendapat Luthans (dalam Sumiyarsih, 2012) Karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan memiliki kinerja yang baik daripada karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah

Penelitian yang dilakukan oleh Fadholi (2013) dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pembangkit Jawa-Bali Unit Pembangkit Gresik” Menemukan OCB berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Indikator OCB yang dominan paling berpengaruh adalah *Conscientiousness* (kesadaran nurani).

2.4.3 Hubungan antara OCB sebagai pemediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

OCB merupakan perilaku sosial yang positif yang dilakukan oleh karyawan atau anggota organisasi dengan memberikan kontribusi pada organisasi dan lingkungan kerjanya yang melebihi tuntutan peran atau posisi dalam bekerja. perilaku ini dapat disebut sebagai perilaku *ekstra-role* atau *Good Citizen* yang merupakan makhluk sosial dengan mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Menurut Robbins dan

Judge (2008:40), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Vivin *et al* (2013) dengan judul “ *Organizational Citizenship Behavior Role In Mediating The Effect Of Transformasional Leadership, Job Satisfaction On Employee*. Menyatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Salunke (2015) dengan judul “ *Work Environtmen and Its Effect On Job Satisfaction in Cooperative Sugar Factories in Maharashtra India*” Menemukan temuan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja bagi karyawan merupakan hal penting yang perlu dikaji oleh manajemen perusahaan agar membentuk pribadi karyawan yang baik dan

juga etos kerja yang mumpuni. Karyawan yang menikmati pekerjaannya akan bersikap loyal pada perusahaan

Fathoni (2006:128) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja..

Penelitian oleh Salehi dan Gholtash (2011) dengan judul “ *The Relationship between Job Satisfaction, Job Burnout, and Organizational Comitment with Organizational Citizenship Behavior*” menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan OCB

2.5 Hipotesis

Sugiono (2008:64) menganggap bahwasanya hipotesis adalah dugaan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian. Dikatakan sementara karena dugaan masih sementara baru diberikan dengan teori yang relevan dan belum di implementasikan dengan data yang empiris melalui pengumpulan data penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

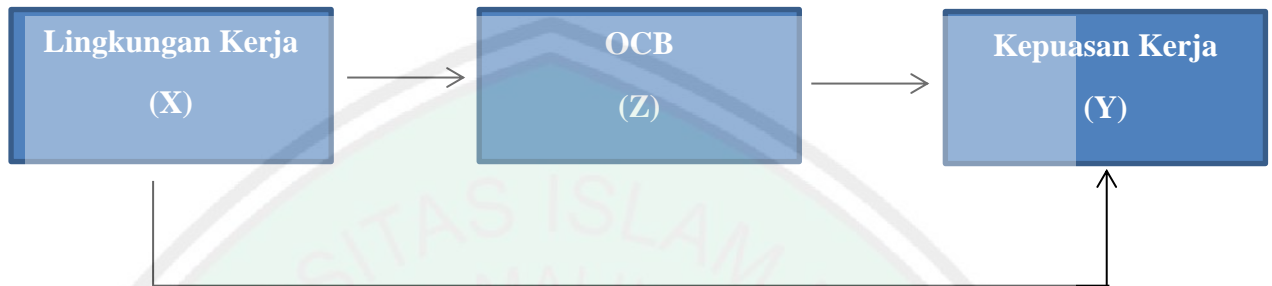
H1 : Ada pengaruh secara langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

H2: Ada pengaruh secara tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

H3: Ada pengaruh OCB memediasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

2.5.1 Model Hipotesis Penelitian

Gambar 2.1
Model Hipotesis



Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2019

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Menurut Umar (1999:36) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Menurut Singarimbun dan Effendy (1995:4) penelitian eksplanatori merupakan penelitian penjelasan yang menyoroti hubungan kausal antara variable-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Sugiyono (2014:8) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada anggota organisasi UKM KOMMUST UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang beralamat di Jl. Gajayana No.50, Dinoyo, Kec Lowokwaru, Kota Malang Jawa Timur, 65144

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota UKM KOMMUST Malang. Sugiyono (2012:115) menyatakan bahwa populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan populasi pada seluruh anggota UKM KOMMUST Malang yang berjumlah 190 orang

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristk yang dimiliki oleh populasi tersebut. bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Untuk menentukan besarnya sampel minimal dari populasi yang ada dengan menggunakan rumus SLOVIN (5%) Sani dan Masyhuri (2010:288) yakni:

$$\text{Rumus : } n = \frac{N}{N.(e)^2 + 1}$$

Keterangan:

n = sampel minimal

N = jumlah populasi

e = prosentasi kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengumpulan sampel yang masih ditolelir

$$n = \frac{190}{190.(5\%)^2 + 1}$$

$$n = \frac{190}{190.(0,0025) + 1}$$

$$n = \frac{190}{1,475} = 128,8$$

Jumlah populasi pada Anggota UKM KOMMUST UIN Malang dalam penelitian ini sebesar 190 orang dengan menggunakan 5% kelonggaran, maka didapat sampel minimal sebesar 128,8 dan dapat dibulatkan menjadi angka 129 responden

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel Sugiyono, (2012:116). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara random (*simple random sampling*), yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu Sugiyono, (2013:118).

3.5 Jenis Data

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dengan mengumpulkan data dari dua sumber data, yaitu :

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh dengan mengumpulkan secara langsung dari lokasi penelitian, yang dalam hal ini adalah UKM KOMMUST. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner yang akan dirancang sesuai dengan variabel dan indikator serta item yang

ditetapkan terlebih dahulu yang berkaitan dengan OCB , Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja kepada responden.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh oleh peneliti dari Organisasi yang menjadi obyek penelitian secara resmi dalam bentuk tertulis atau dokumen-dokumen. Data sekunder ini merupakan data yang sangat diperlukan dalam penelitian ini, seperti gambaran umum organisasi, struktur organisasi, dan lain-lain.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik atau cara, yakni sebagai berikut :

a. Kuisisioner

Kuisisioner dipakai sebagai alat utama dalam pengumpulan data. Kuisisioner merupakan suatu daftar yang berisi pertanyaan yang akan diajukan secara tertulis dan disebarkan secara langsung kepada responden untuk dijawab secara langsung

b. Dokumentasi

Metode ini dilakukan untuk mengumpulkan data-data dari dokumen- dokumen lingkup organisasi untuk menunjang penelitian.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator, dan item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala

Likert dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang skala sosial di mana jawaban setiap pertanyaan atau pernyataan memiliki sejumlah kategori yang berturut-turut dari yang paling positif sampai yang paling negatif. Dengan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian dijadikan sebagai titik tolak dalam menyusun pernyataan atau pertanyaan Sugiyono (2012:132-133).

Jawaban dari setiap item instrumen memiliki gradasi nilai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Dalam hal ini interval penelitian dijabarkan sebagai berikut:

SS	: Sangat setuju diberi skor 5
S	: Setuju diberi skor 4
N	: Netral diberi skor 3
TS	: Tidak setuju diberi skor 2
STS	: Sangat tidak setuju diberi skor 1

Berdasarkan interval ini responden bebas menentukan skor persepsinya secara jelas dan tidak ambigu terhadap pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner. Makin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi pula tingkat penilaian responden/indeks variabel yang akan diuji.

3.8 Definisi Operasional Variabel

1. Definisi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2012:59). Penelitian ini menguji variabel independen dan variabel dependen. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Variabel Intervening (Z) merupakan variabel yang mempengaruhi

hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening (Z) adalah *Organizational Citizenship Behavior* (*altruisme, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue*).

b. Variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah lingkungan kerja (Suasana kerja, Hubungan kerja, Tersedia fasilitas, Sirkulasi udara ditempat kerja, Keamanan)

c. Variabel Terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (perlakuan yang adil dan sportif terhadap anggota, kesempatan menggunakan kemampuan secara penuh untuk mewujudkan diri, komunikasi yang terbuka dan saling percaya, berperan aktif dalam pengambilan keputusan, lingkungan aman dan sehat)

2. Definisi Operasional

Berdasarkan landasan teori serta rumusan masalah yang ada maka yang menjadi variabel adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z) Sebagai pemediasi Lingkungan kerja (X) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

a).Indikator Lingkungan Kerja (X)

Menurut Nitisemito (1992,159) indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja

3. Tersedianya fasilitas kerja

Sedangkan menurut Sedamanyanti (2008,28) indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Kebisingan ditempat kerja
4. Bau tidak sedap ditempat kerja
5. Keamanan ditempat kerja

Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu (suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, Sirkulasi udara, dan keamanan).

b) Indikator Kepuasan Kerja (Y)

Dessler, 1993 (dalam sani, 2011) kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari seberapa jauh tingkat penerimaan terhadap apa yang telah dikerjakan. Dessler mengungkapkan terdapat 6 (enam) indikator dalam meningkatkan kepuasan kerja , yaitu :

1. Perlakuan yang adil dan sportif terhadap anggota
2. Kesempatan menggunakan kemampuan secara penuh untuk mewujudkan diri
3. Komunikasi yang terbuka dan saling percaya
4. Berperan aktif dalam pengambilan Keputusan
5. Kompensasi yang cukup
6. Lingkungan aman dan sehat

Dari hasil pemaparan para ahli yang sudah dijelaskan diatas penulis

mengambil kesimpulan untuk dijadikan indikator Kepuasan kerja yaitu (perlakuan yang adil dan sportif terhadap anggota, kesempatan menggunakan kemampuan secara penuh untuk mewujudkan diri , komunikasi yang terbuka dan saling percaya, berperan aktif dalam pengambilan keputusan, lingkungan aman dan sehat)

c). Indikator OCB (Z)

Organ 1988 (dalam Herminingsih 2012:128-129).berpendapat bahwa perilaku *citizenship* atau ekstra peran ini diimplementasikan dalam 5 bentuk perilaku, yaitu :

1. *Altruism* (Perilaku membantu orang lain)
2. *Conscientiousness* (Ketelitian dan kehati hatian atau kedisiplian)
3. *Sportmanship* (Perilaku Sportif)
4. *Courtesy* (Menjaga hubungan baik)
5. *Civiv Virtue* (Moralitas)

Dari Pemaparan teori diatas penulis mengambil indikator OCB dari para ahli seperti berikut (*Altruisme , Sportmanship, Conscientiousness, Courtesy, Civiv Virtue*)

Tabel 3.1
Variabel, Indikator, Item

Variabel	Indikator	Item
OCB (Z) Organ (dalam Herminingsih 2012:128-129)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruisme</i> / Perilaku membantu orang lain (Z1) 2. <i>Courtesy</i> / Sifat kesopanan terhadap orang lain (Z2) 3. <i>Consciencetiousness</i> / perilaku yang melebihi prasyarat(Z3) 4. <i>Sportmanship</i> / Sikap toleransi tanpa mengeluh(Z4) 5. <i>Civiv Virtue</i> / fungsi organisasi (Z5) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membantu secara sukarela dalam proses perekrutan anggota baru 2. Membantu rekan kerja diluar departemen ketika memiliki permasalahan 3. Menghargai pendapat rekan anggota 4. Menghormati pimpinan dan semua anggota 5. Hadir tepat waktu setiap rapat 6. Datang lebih awal dari jam rapat yang ditentukan 7. Tidak berputus asa dalam menghadapi suatu masalah 8. Mampu menghormati pendapat rekan kerja 9. Ikut serta dalam memajukan organisasi 10. Mengikuti perkembangan organisasi
Lingkungan Kerja (X) Nitisemito (1992,159) dan Sedamanyanti (2008,28)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja (X1) 2. Hubungan dengan rekan kerja (X2) 3. Tersedia fasilitas (X3) 4. Sirkulasi udara (X4) 5. Keamanan (X5) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kenyamanan dalam aktivitas kerja 2. Suasana kondusif 3. Rekan kerja yang menyenangkan 4. Keakraban dengan rekan kerja 5. Ketersediaan fasilitas 6. Teknologi alat mumpuni 7. Kebersihan ruang dalam organisasi 8. Kesehatan terjamin 9. Aman dalam proses kegiatan 10. Minimnya tingkat resiko kecelakaan saat beraktivitas
Kepuasan Kerja (Y) Dessler (dalam sani,2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlakuan yang adil dan sportif terhadap anggota (Y1) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Puas dengan perlakuan pimpinan 2. Menjunjung tinggi sportifitas 3. Memaksimalkan tingkat kinerja anggota

	2. Kesempatan menggunakan secara penuh untuk mewujudkan diri (Y2) 3. Komunikasi yang terbuka dan saling percaya (Y3) 4. Berperan aktif dalam pengambilan keputusan (Y4) 5. Kompensasi yang cukup (Y5) 6. Lingkungan aman dan sehat (Y6)	4. Memiliki kesungguhan dan niat 5. Adanya keharmonisan antara rekan kerja lainnya 6. Sikap rekan kerja yang peduli pada saat ada masalah pribadi 7. Memiliki solusi tepat dalam mencanakan program 8. Memiliki ide gagasan yang bagus guna mewujudkan visi dan misi 9. Mendapatkan <i>reward</i> 10. Mendapatkan materi 11. Tingkat Ergonomis ruang kerja 12. Kondisi lingkungan yang nyaman
--	---	---

Sumber :Data Diolah Oleh Peneliti 2019

3.9 Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul dalam penelitian kuantitatif. Analisis data sebenarnya merupakan kegiatan penelitian data, pengkodean data, mentabulasi data dan menyajikan data, sehingga data lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan Supriyanto dan Maharani (2013:61).

3.9.1 Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data.

Cara untuk menguji normalitas pada penelitian ini, yaitu dengan analisis grafik (normal P-P plot) dan tes normalitas Kolmogorov – Smirnov . Jika dalam probability plot, titik-titik data membentuk pola linier, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Sebaran data berkumpul disekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas, tidak

ada data yang terletak jauh dari sebaran data. Uyanto (*dalam Sani dan Maharani, 2013: 73*).

2. Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linier (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak).

Cara yang digunakan dalam penelitian ini dengan melihat Jika sig pada *devitiation from linierity* > 0,05 maka hubungan antar variabel adalah linier. Sebaliknya jika sig pada *devitiation from linierity* < 0,05 maka hubungan antar variabel adalah tidak linier Sarjono (*dalam Sani dan Maharani, 2013: 73-74*).

3.9.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Hadi (*dalam Sani dan Maharani 2013: 47-48*) menyatakan bahwa validitas dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Instrumen yang valid berarti instrumen mampu mengukur tentang apa yang diukur. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* (*r* hitung), dimana *r* hitung dapat di capai denan rumus.

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

n = banyaknya sampel

X = skor item X
 Y = skor item Y
 r = koefisien korelasi

Koefisien korelasi yang diperoleh r masih harus diuji signifikansinya bisa menggunakan uji t atau membandingkan dengan r tabel. Bila t hitung $>$ dari t tabel atau r hitung $>$ dari r tabel maka nomor pernyataan tersebut valid. Bila menggunakan komputer, asalkan r yang diperoleh diikuti harga $p < 0,05$ berarti nomor pertanyaan itu valid.

2. Uji Reliabilitas

Sani dan Maharani (2013: 49) menyatakan reliabilitas artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dikatakan variabel bila memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan siapa dan kapan saja. Instrumen yang memenuhi persyaratan reliabilitas, berarti instrumen yang menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrumen tersebut digunakan mengukur berkali-kali. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronchbach*.

$$r_{11} = [k - 1] [1 - \sum \sigma b^2 : \sigma t^2]$$

Keterangan :

r = koefisien reliabilitas
 k = jumlah pertanyaan
 σb^2 = varian butir pertanyaan
 σt^2 = varian skor tes

Instrumen bisa dikatakan reliabel apabila hasil alpha cronchbach $\geq 0,6$.

3.10 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini menggunakan analisis jalur atau *path analysis*. *Path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang di standarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah di set dalam angka baku (Z-score) Ridwan dan Kuncoro (*dalam Sani dan Maharani, 2013: 74*).

Analisis ini dibantu dengan bantuan software IBM SPSS 22, dengan ketentuan uji F Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig. T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat Sani dan Maharani (2013).

3.10.1 Langkah-langkah *Path Analysis*

Sarwono (2007: 46) langkah-langkah untuk melakukan analisis path adalah :

1. Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan antar variabel,
2. Membuat diagram jalur persamaan strukturalnya,
3. Menganalisis persamaan strukturalnya yang terdiri dari dua langkah yaitu :
 - a. Analisis regresi dengan melihat R square (r^2) melihat seberapa besar kontribusi variabel terhadap penelitian, selain itu harus dihitung F dan t hitung, serta nilai signifikan.
 - b. Analisis pengaruh langsung (*direct effect* atau DE). Adapun cara menghitung pengaruh langsung adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja ($X \rightarrow Y$)
 - 2) Pengaruh OCB terhadap Kepuasan Kerja ($Z \rightarrow Y$)
 - 3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap OCB ($X \rightarrow Z$)
- c. Analisis pengaruh tidak langsung (*indirect effect* atau IE). Untuk menghitung pengaruh tidak langsung digunakan formula sebagai berikut :
- 1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui OCB ($X \rightarrow Z$) \times ($Z \rightarrow Y$)
- d. Pengaruh Total (*Total Effect*)
- 1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui OCB ($X \rightarrow Z$) \times ($Z \rightarrow Y$).
 - 2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja ($X \rightarrow Y$)
 - 3) Pengaruh OCB terhadap Kepuasan Kerja ($Z \rightarrow Y$).

3.11 Uji Sobel

Uji mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan Uji Sobel. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel X ke Y melalui variabel Z. Ghazali (2016:242)

Pada penelitian ini untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung menggunakan Sobel test dengan asumsi t hitung lebih besar dari t tabel. Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Latar Belakang UKM KOMMUST Malang

Perkembangan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) Universitas Islam Negeri (UIN) Malang diawali pada tahun 1992 dengan nama Faktaria Nada Band (FNB). Pada tahun 1997 Faktaria Nada Band berubah nama menjadi KOMMUST disesuaikan dengan perubahan status Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Ampel Malang menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang. Organisasi ini berbasis tentang musik. Setelah mencapai umur 5 tahun sesudah peralihan tersebut, STAIN Malang merubah dirinya menjadi perguruan tinggi yang lebih luas yang luas dengan status baru yaitu UIN Malang, Akan tetapi nama KOMMUST tetap dipertahankan sebagai nama UKM Musik di UIN Malang hingga sampai sekarang ini.

Secara garis besar perkembangan UKM Musik di lembaga ini cukup lancar meskipun ada beberapa pihak yang kurang responsive dan mendukung dengan keberadaan UKM Musik ini, yang mungkin disebabkan karena kurangnya pemahaman dan penilaian yang menyeluruh tentang UKM KOMMUST. Sejak dari tahun 1997 FNB mulai menampakan aktivitas dan prestasinya dengan menjuarai beberapa event parade dan festival di lokal Malang. Setelah FNB berhasil dengan perintisan UKM Musik sebagai komunitas musik, walaupun saat itu sistem manajemen organisasi, sebagai alat untuk mewujudkan tujuan organisasi belum tersentuh sama sekali, maka lahirlah nama KOMMUST pada tanggal 10 juni tahun 1999, dengan membawa tradisi

dan infrastruktur FNB di kalangan akademisi. KOMMUST mulai mengembangkan eksistensinya sebagai komunitas (perkumpulan mahasiswa yang memiliki minat dan bakat) bermusik dan juga sebagai sebuah organisasi yang berkecimpung dalam dunia *event organizer*, sehingga KOMMUST dapat dikenal dikalangan kampus se-malang raya yang secara otomatis membawa dan memperkenalkan nama kampus UIN Malang.

Dalam perjalanan waktu selama 10 tahun ini KOMMUST berkembang dengan pengalaman yang didapat, menjadi sebuah organisasi dan komunitas mahasiswa yang berkreasi dan berapresiasi lewat bermusik. Visi, misi dan tujuannya mulai jelas terarah. Proses pencapaian tujuan tersebut telah diprogram, dimana keempat proses itu adalah proses penelitian, pengembangan, pembentukan (pendidikan dalam bidang musik), dan pengabdian. Keempat proses itulah yang saat ini akan menjadi prinsip dan ideologi UKM KOMMUST UIN Malang.

UKM KOMMUST yang mempunyai motto “ Save The Music, Serve All , Love All” ini terbuka pada berbagai jenis aliran music. Tercatat lebih dari 20 *home band* di KOMMUST yang aktif dan tengah menggarap lagu indie untuk dijadikan album kompilasi setiap tahunnya. Band- band tersebut dari berbagai macam genre diantaranya, pop, pop rock, pop punk, pop jazz, rock alternative, jazz , underground Japanese rock, metalcore, ska, rnb, dan masih banyak lagi.

4.1.2 Lokasi UKM KOMMUST UIN Malang

Penelitian ini dilakukan pada anggota organisasi UKM KOMMUST UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang beralamat di Jl. Gajayana No.50, Dinoyo, Kec Lowokwaru, Kota Malang Jawa Timur, 65144

4.1.3 Visi dan Misi UKM KOMMUST UIN Malang

a. Visi UKM KOMMUST UIN Malang

Menuju prestasi prima dalam bidang musik dan organisasi

b. Misi UKM KOMMUST UIN Malang

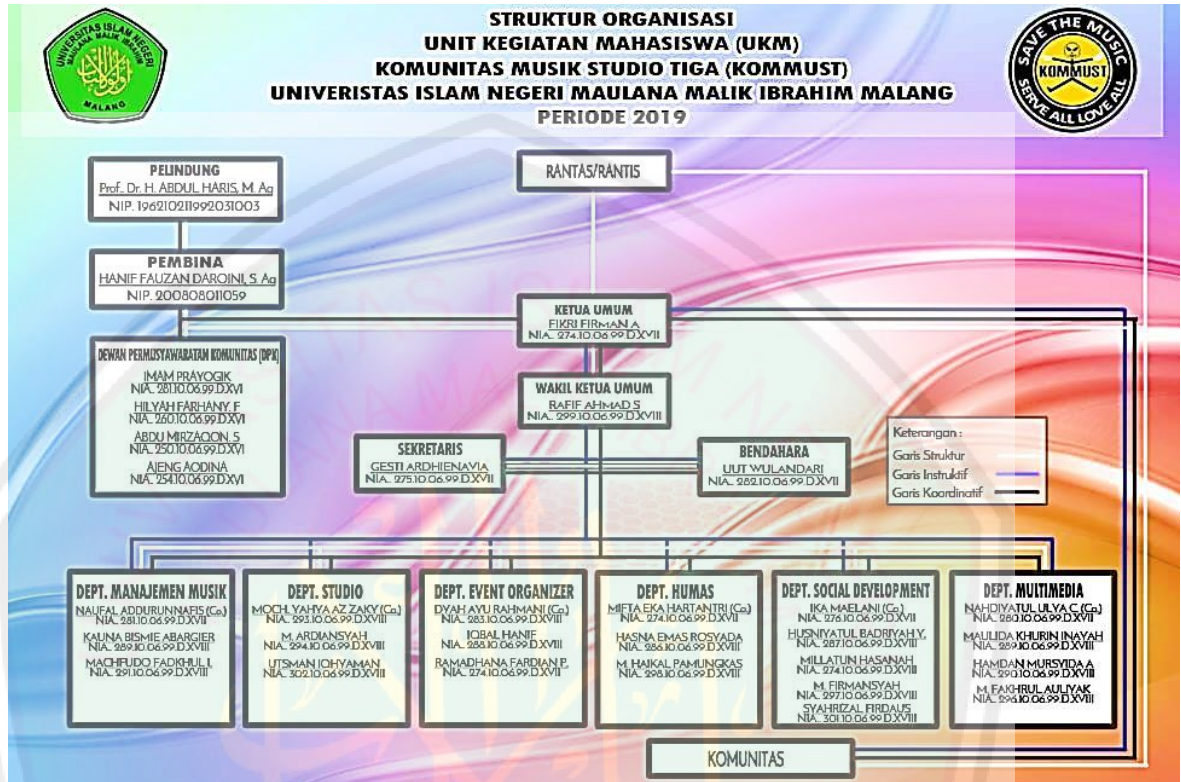
1. Menumbuhkan budaya anggota yang kompetitif dalam bermusik dan berorganisasi.
2. Mengembangkan potensi anggota secara optimal sesuai dengan minat dan bakat melalui proses pembelajaran yang bermutu
3. Menjunjung tinggi sifat organisasi

4.1.4 Struktur Organisasi UKM KOMMUST UIN Malang

Dengan adanya struktur organisasi maka dapat mempermudah untuk menentukan identifikasi terhadap jabatan serta fungsi yang memiliki peran dalam memajukan suatu organisasi. Bagan struktur organisasi UKM KOMMUST disajikan sebagai berikut

Gambar 4.1

Bagan Struktur Organisasi UKM KOMMUST UIN Malang



Sumber : Data UKM KOMMUST, 2019

4.1.5 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X)

Item	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
XI.1	2	1,6%	3	2,3%	22	17%	82	63,6%	20	15,5%	3,89
XI.2	3	2,3%	4	3,1%	25	19,4%	79	61,2%	18	14%	3,81
XI.3	2	1,6%	0	0%	23	17,8%	76	58,9%	28	21,7%	3,99
XI.4	2	1,6%	5	3,9%	11	8,5%	86	66,7%	25	19,4%	3,98
XI.5	7	5,4%	9	7%	28	21,7%	63	48,9%	22	17,1%	3,65
XI.6	6	4,7%	11	8,5%	21	16,3%	66	51,2%	25	19,4%	3,72
XI.7	3	2,3%	10	7,8%	28	21,7%	65	50,4%	23	17,8%	3,74
XI.8	2	1,6%	10	7,8%	19	14,7%	73	56,6%	25	19,4%	3,84
XI.9	2	1,6%	8	6,2%	19	14,7%	62	48,1%	38	29,5%	3,98

XI.10	1	0,8%	7	5,4%	19	14,7%	61	47,3%	41	31,8%	4,04
-------	---	------	---	------	----	-------	----	-------	----	-------	------

Sumber : Data Diolah Peneliti,2019

Berdasarkan tabel 4.1 nilai rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item XI.5 yaitu ketersediaan fasilitas lengkap dengan nilai sebesar 3,65. Dengan demikian membuktikan bahwa UKM KOMMUST belum memiliki fasilitas yang lengkap sebagai penunjang segala aktivitas anggotanya. Sedangkan rata-rata frekuensi tertinggi adalah item tentang XI.10 yaitu minimnya tingkat resiko kecelakaan dalam melakukan kegiatan dengan nilai sebesar 4,04. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat resiko kecelakaan dan membahayakan anggota UKM KOMMUST dalam melaksanakan kegiatannya sangatlah minim.

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	1	0,8%	3	2,3%	13	10,1%	72	55,8%	40	31%	4,14
Y.2	0	0%	3	2,3%	26	20,2%	49	38%	51	39,5%	4,15
Y.3	1	0,8%	2	1,6%	19	14,7%	77	59,7%	30	23,3%	4,03
Y.4	1	0,8%	4	3,1%	19	14,7%	76	58,9%	29	22,5%	3,99
Y.5	3	2,3%	3	2,3%	15	11,6%	64	49,6%	44	34,1%	4,11
Y.6	5	3,9%	6	4,7%	27	20,9%	66	51,2%	25	19,4%	3,78
Y.7	0	0%	7	5,4%	22	17,1%	79	61,2%	21	16,3%	3,88
Y.8	0	0%	5	3,9%	29	22,5%	78	60,5%	17	13,2%	3,83
Y.9	8	6,2%	5	3,9%	28	21,7%	71	55%	17	13,2%	3,65
Y.10	7	5,4%	1	0,8%	27	20,9%	77	59,7%	17	13,2%	3,74
Y.11	5	3,9%	5	3,9%	18	14%	79	61,2%	22	17,1%	3,84
Y.12	1	0,8%	5	3,9%	20	15,5%	64	49,6%	39	30,2%	4,05

Sumber : Data Diolah Peneliti,2019

Berdasarkan tabel 4.2 nilai rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item Y.9 yaitu mendapat *reward* atau penghargaan dengan nilai sebesar 3,65. Dengan demikian

membuktikan bahwa anggota tersebut merasa kurang puas akan *reward* yang diberikan. Sedangkan rata-rata frekuensi tertinggi adalah item tentang Y.2 yaitu menjunjung tinggi sportifitas dengan nilai sebesar 4,11. Hal tersebut menunjukkan bahwa anggota UKM KOMMUST sangat menjunjung tinggi sikap sportifitas antar anggota serta siap menerima konsekuensi.

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel OCB (Z)

Item	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	6	4,7%	7	5,4%	28	21,7%	62	48,1%	26	20,2%	3,74
Z.2	1	0,8%	8	6,2%	23	17,8%	74	57,4%	23	17,8%	3,85
Z.3	1	0,8%	3	2,3%	20	15,5%	80	62%	25	19,4%	3,97
Z.4	0	0%	5	3,9%	16	12,4%	68	52,7%	40	31%	4.11
Z.5	2	1,6%	8	6,2%	28	21,7%	69	53,5%	22	17,1%	3,78
Z.6	5	3,9%	9	7%	27	20,9%	67	51,9%	21	16,3%	3,70
Z.7	3	2,3%	5	3,9%	23	17,8%	70	54,3%	28	21,7%	3,89
Z.8	1	0,8%	5	3,9%	13	10,1%	59	45,7	51	39,5%	4.19
Z.9	4	3,1%	5	3,9%	30	23,3%	63	48,8%	27	20,9%	3,81
Z.10	2	1,6%	4	3,1%	25	19,4%	70	54,3%	28	21,7%	3,91

Sumber : Data Diolah Peneliti,2019

Berdasarkan tabel 4.3 nilai rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item Z.6 yaitu ketepatan waktu pada saat rapat dengan nilai sebesar 3,70. Dengan demikian membuktikan bahwa anggota tersebut kurang disiplin waktu pada saat rapat komunitas. Sedangkan rata-rata frekuensi tertinggi adalah item tentang Z.8 yaitu menerima kritik dan saran dengan nilai sebesar 4,19. Hal tersebut menunjukkan bahwa anggota UKM KOMMUST dengan senang hati menerima kritik dan saran dari atasannya maupun rekan sesama anggota sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik.

4.2 Uji Instrumen Penelitian

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana instrument peneliti mengukur apa yang telah diukur. Valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan (R_{hitung}) lebih besar dari (R_{tabel}), dalam penelitian ini sebesar 0,176 maka dikatakan item tersebut valid atau bila dilihat dari nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 5% (0,05) maka item dikatakan valid dan sebaliknya dikatakan tidak valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior* (Z)

No.	Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
1.	Z.1	0,624	0,000	Valid
2.	Z.2	0,716	0,000	Valid
3.	Z.3	0,571	0,000	Valid
4.	Z.4	0,573	0,000	Valid
5.	Z.5	0,538	0,000	Valid
6.	Z.6	0,457	0,000	Valid
7.	Z.7	0,522	0,000	Valid
8.	Z.8	0,600	0,000	Valid
9.	Z.9	0,705	0,000	Valid
10.	Z.10	0,773	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel OCB (Z) memiliki (R_{hitung}) lebih besar dari (R_{tabel}) 0,176 atau bila dilihat dari nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 5% (0,05) sehingga disimpulkan item-item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2019

No.	Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
11.	XI.1	0,447	0,000	Valid
12.	XI.2	0,585	0,000	Valid
13.	XI.3	0,460	0,000	Valid
14.	XI.4	0,481	0,000	Valid
15.	XI.5	0,795	0,000	Valid
16.	XI.6	0,781	0,000	Valid
17.	XI.7	0,676	0,000	Valid
18.	XI.8	0,695	0,000	Valid
19.	XI.9	0,721	0,000	Valid
20.	XI.10	0,639	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X) memiliki (R_{hitung}) lebih besar dari (R_{tabel}) 0,176 atau bila dilihat dari nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 5% (0,05) sehingga disimpulkan item-item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

No.	Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
21.	Y.1	0,527	0,000	Valid
22.	Y.2	0,587	0,000	Valid
23.	Y.3	0,607	0,000	Valid
24.	Y.4	0,629	0,000	Valid
25.	Y.5	0,694	0,000	Valid
26.	Y.6	0,579	0,000	Valid
27.	Y.7	0,631	0,000	Valid
28.	Y.8	0,637	0,000	Valid
29.	Y.9	0,615	0,000	Valid
30.	Y.10	0,494	0,000	Valid
31.	Y.11	0,587	0,000	Valid
32.	Y.12	0,648	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki (R_{hitung}) lebih besar dari (R_{tabel}) 0,176 atau bila dilihat

dari nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 5% (0,05) sehingga disimpulkan item-item pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen yang memenuhi persyaratan reliabilitas, berarti instrument menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrument tersebut digunakan berulang kali. Suatu instrumen dikatakan reliable apabila hasil *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
OCB (Z)	0,807	Reliabel
Lingkungan Kerja (X)	0,838	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,837	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2019

Instrumen dikatakan reliabel, jika nilai *Alpha Cronchbach* sama dengan atau diatas 0,6. Berdasarkan tabel 4.7 diatas diketahui bahwa nilai *Alpha Cronchbach* yang diperoleh pada masing – masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga disimpulkan bahwa item – item pernyataan yang valid tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.3 Uji Asumsi

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier atau tidak. Cara yang digunakan dalam penelitian ini dengan melihat Jika nilai sig pada *devitiation from linierity* > 0,05 maka hubungan antar variabel adalah linier. Sebaliknya jika sig pada *deviation from linierity* < 0,05 maka hubungan antar variabel adalah tidak linier

Tabel 4.8
Hasil Uji Linieritas

Variabel Independent	Variabel Dependent	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Y)	0,309	Berhubungan Linier
OCB (Z)	Kepuasan Kerja (Y)	0,287	Berhubungan Linier
Lingkungan Kerja (X)	OCB (Z)	0,407	Berhubungan Linier

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2019

Hasil Uji Linieritas berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan nilai sig pada *deviation from Linearity* masing-masing hubungan lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel tersebut terdapat hubungan yang linier atau dengan kata lain asumsi linieritas terpenuhi.

4.3.2 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data variabel dependen, independen dan interverning memiliki distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji Kolmogorov Smirnov dengan mengolah data variabel unstandardized residualnya. Apabila nilai signifikansi hasil uji lebih besar dari 0,05 maka data hasil penelitian berdistribusi normal. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,200	Berdistribusi Normal

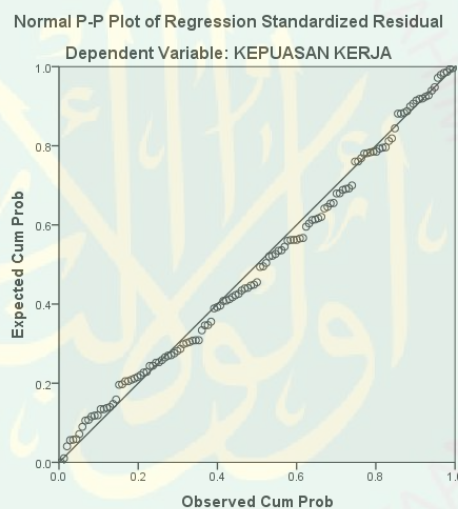
Sumber: Data Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.9 dapat diketahui dengan nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan asumsi normalitas terpenuhi.

4.3.3 Hasil Uji Normalitas Grafik P-P Plot

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi atau path, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas residual regresi dalam penelitian ini menggunakan metode grafik normal P-P Plot. Residual model dikatakan mengikuti distribusi normal apabila sebaran data pada grafik normal P-P Plot terletak disekitar garis diagonal. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas P-P Plot



Sumber : Data Diolah Peneliti, 2019

Hasil uji normalitas pada gambar 4.2 dengan P-P Plot dapat diketahui dengan titik sebaran yang berada disekitar garis diagonal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

4.4. Hasil Uji Analisis *Path*

Analisis jalur adalah pengembangan dari analisis korelasi yang dibangun dari diagram jalur yang dihipotesiskan oleh peneliti dalam menjelaskan mekanisme pengaruh kausal antar variabel dengan menggunakan koefisien korelasi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Selain itu, analisis jalur dapat

dikatakan sebagai perluasan dari analisis regresi linier karena menggunakan perhitungan yang sama dengan regresi linier namun dengan menggunakan nilai pengamatan yang dibakukan (*Standardized*). Oleh karena itu, koefisien jalur pada dasarnya merupakan koefisien beta pada model regresi linier. Pengujian model jalur (*path*) bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung dengan ketentuan uji F $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig. T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat Sani dan Maharani (2013).

Tabel 4.10
Hasil Uji Pengaruh Secara Langsung dan Nilai Jalur *Path*

Pengaruh	Koefisien Jalur	t-hitung	p-value	R ²
X → Y	0,285	3,304	0,001	0,328
X → Z	0,399	5,334	0,000	0,183
Z → Y	0,464	5,006	0,000	0,328

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2019

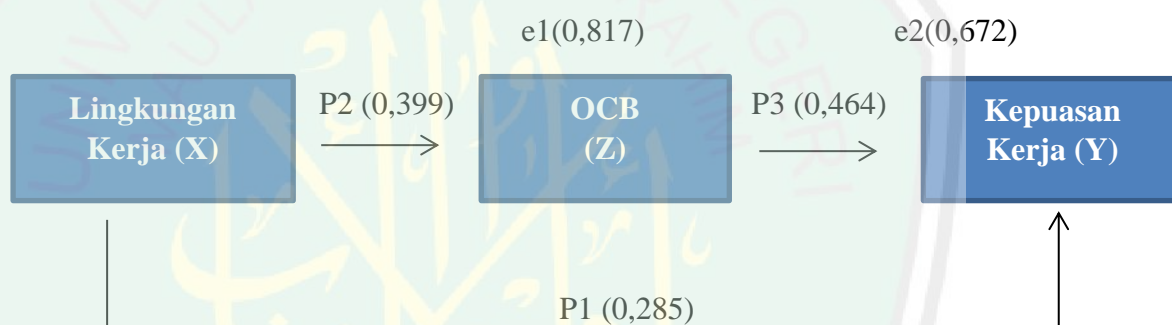
Hasil pengujian pada tabel 4.10 menunjukkan t-hitung (3,304) lebih besar dari t-tabel (1,978) atau p-value (0,001) lebih kecil dari alpha 5% (0,05) dan nilai jalur X terhadap Y adalah 0,285. Maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat begitupun sebaliknya.

Hasil pengujian menunjukkan t-hitung (5,334) lebih besar dari t-tabel (1,978) atau p-value (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). dan nilai jalur X terhadap Z adalah 0,399. Maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja

terhadap OCB. Semakin baik lingkungan kerja maka OCB akan semakin meningkat begitupun sebaliknya.

Hasil pengujian menunjukkan t-hitung (5,006) lebih besar dari t-tabel (1,978) atau p-value (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,05) dan nilai jalur Z terhadap Y adalah 0,464. Maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan OCB terhadap kepuasan kerja. Semakin baik OCB maka kepuasan kerja akan semakin meningkat begitupun sebaliknya.

Gambar 4.3
Diagram Jalur Path



Sumber : Data Diolah Peneliti,2019

Hasil analisis pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa variabel X dapat berpengaruh secara langsung terhadap Y dan dapat juga berpengaruh secara tidak langsung melalui variabel Z sebagai intervening. Besarnya pengaruh langsung variabel X terhadap Y diperoleh dari nilai jalur P1 yaitu sebesar (0,285), sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai jalur $P2 \times P3 = (0,399 \times 0,464) = 0,185136$. Kemudian untuk mengetahui total pengaruh X terhadap Y diperoleh dari nilai jalur pengaruh secara langsung (0,285) + nilai jalur pengaruh secara tidak langsung (0,185136) = 0,47013

4.5 Hasil Uji Sobel Test

Uji Sobel pada penelitian ini untuk menguji signifikansi seberapa besar variabel (Z) memediasi dalam penelitian ini adalah OCB dengan asumsi t hitung lebih besar dari t tabel. Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel pada penelitian ini yaitu sebesar (1,978). Atau dilihat dari p -value lebih kecil dari Alpha 5% (0,05). Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi atau jika p -value lebih kecil dari Alpha 5% (0,05) maka dapat dikatakan terjadi pengaruh mediasi. Hasil uji sobel akan disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Pengaruh Secara Tidak Langsung (Sobel Test)

Keterangan	Nilai
<i>a</i>	0,399
<i>b</i>	0,464
<i>Sa</i>	0,075
<i>Sb</i>	0,093
Sobel Test	3,639
p -value	0,000

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2019

Hasil pengujian pada tabel 4.11 menunjukkan t -hitung (3,639) lebih besar dari t -tabel (1,978) atau p -value (0,000) lebih kecil dari 5% (0,05) maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara tidak langsung yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja melalui OCB atau dengan kata lain OCB memediasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila lingkungan kerja semakin baik diikuti dengan OCB yang semakin tinggi maka kepuasan kerja akan semakin

meningkat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja semakin tidak baik diikuti dengan OCB yang semakin rendah maka kepuasan kerja akan semakin menurun.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan mengenai peran OCB Sebagai Pemediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota UKM KOMMUST UIN Malang

4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota UKM KOMMUST UIN Malang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja UKM KOMMUST UIN Malang. Hal ini dapat dibuktikan pada data statistik tabel 4.10 menunjukkan nilai signifikansi p-value (0,001) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). dan nilai jalur X terhadap Y adalah 0,285. Maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Semakin baik Lingkungan Kerja maka Kepuasan Kerja akan semakin meningkat begitupun sebaliknya. Menurut Robbins (2010: 85) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Hasibuan (2006:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan

luar pekerjaan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja pegawai atau sebaliknya, jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatkan hasil kerja anggota organisasi

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raziq dan Raheela (2015) yang berjudul *“Impact of Working Environment on Job Satisfaction”* menghasilkan temuan hubungan positif secara langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian kuantitatif, Penelitian ini dilakukan pada karyawan bank, sektor telekomunikasi dan universitas di Pakistan. Selanjutnya George dan Issac (2017) dengan judul *“The Effect Of Work Environment On Job Satisfaction Evidence From The Banking In Ghana”* Menemukan hasil sebagian besar staff karyawan di bank Ghana puas dengan lingkungannya. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada sektor bank di Ghana. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Kemudian penelitian Salunke (2015) dengan judul *“Work Environment and Its Effect On Job Satisfaction in Cooperative Sugar Factories in Maharashtra India”* Menemukan temuan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik pengambilan data simple random sampling, dengan skala likert, Uji statistik square.

Dalam pandangan prespektif islam terdapat ayat- ayat Alqur’an dan hadist yang menjelaskan tentang Lingkungan kerja diantaranya adalah Lingkungan kerja dalam islam diterangkan dalam surat *al- A'raaf : ayat 56* yang berbunyi:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا ۚ إِنَّ

رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya :. *Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah Amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik (QS Surat Al A'raaf : 56)*

Ayat ini melarang pengrusakan di muka bumi. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran atau bentuk pemelempaan batas. Karena itu. Ayat ini melanjutkan tujuan ayat yang lalu dengan menyatakan : *dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah memperbaikinya yang dilakukan kamu oleh Allah SWT dan atau siapapun dan berdoalah serta beribadah kepada-Nya dalam keadaan takut sehingga kamu lebih mentaati-Nya dalam keadaan penuh harapan dan anugerah-Nya, termasuk pengabulan do'a kamu. Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada al-muhsinin, yakni orang-orang yang berbuat baik.*

Dalam hadits juga dijelaskan tentang lingkungan kerja, Rasulullah S.A.W bersabda:

عَنْ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَّاصٍ عَنِ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ يُحِبُّ النَّظِيفَ

يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكَرِيمَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجَوَادَ فَتَطَهَّرُوا أَفْنِيَّتَكُمْ

Artinya: *"Sesungguhnya Allah Ta'ala itu baik dan menyukai kebaikan, bersih dan menyukai kebersihan, mulia dan menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu"* (HR. At-Turmudzi).

Kesimpulan dari hadits di atas yaitu, Allah SWT menyuruh manusia agar selalu berbuat kebaikan serta menjaga kebersihan lingkungannya, karena islam dibangun atas dasar kebersihan. Di dalam islam memberikan ketenangan dan kenyamanan dalam

bekerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik.

4.6.2 Pengaruh OCB Terhadap Kepuasan Kerja Anggota UKM KOMMUST UIN Malang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota UKM KOMMUST UIN Malang. Hal ini dapat dibuktikan dari data statistik tabel 4.10 menunjukkan t-hitung (5,006) lebih besar dari t-tabel (1,978) atau p-value (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). dan nilai jalur Z terhadap Y adalah 0,464. Maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan OCB terhadap Kepuasan Kerja. Semakin baik OCB maka Kepuasan Kerja akan semakin meningkat begitupun sebaliknya.

OCB merupakan perilaku sosial yang positif yang dilakukan oleh karyawan atau anggota organisasi dengan memberikan kontribusi pada organisasi dan lingkungan kerjanya yang melebihi tuntutan peran atau posisi dalam bekerja. perilaku ini dapat disebut sebagai perilaku *ekstra-role* atau *Good Citizen* yang merupakan makhluk sosial dengan mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Organ (1988) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung dengan sistem imbalan dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Robbins (dalam Wibowo 2007:323) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Penelitian ini sejalan dengan Vivin et al. (2013), dengan judul "*Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating The Effect Of Transformasional Leadership,*

Job Satisfaction On Employee”. Menyatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya Fadholi (2013) dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pembangkit Jawa-Bali Unit Pembangkit Gresik” Menemukan OCB berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Indikator OCB yang dominan paling berpengaruh adalah *Conscientiousness* (kesadaran nurani). Hal ini dapat disimpulkan bahwa OCB berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh David dan Thomas (2008) yang berjudul “ *Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour Does team Commitment make Difference* ” menghasilkan temuan bahwa OCB memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan mediasi variabel komitmen. Studi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi juga dapat mempengaruhi tingkat komitmen tim. Dalam pandangan prespektif islam terdapat ayat-ayat yang menjelaskan tentang OCB diantaranya adalah:

OCB dalam islam diterangkan dalam surat al maidah ayat 80 sebagai berikut :

تَرَىٰ كَثِيرًا مِنْهُمْ يَتَوَلَّوْنَ الَّذِينَ كَفَرُوا ۗ لَمِئْسَ مَا قَدَّمْتَهُمْ أَنفُسُهُمْ أَن
سَخِطَ اللَّهُ عَلَيْهِمْ وَفِي الْعَذَابِ هُمْ خَالِدُونَ

Artinya : “kamu melihat kebanyakan dari mereka tolong menolong dengan orang-orang kafir (musyrik). Sesungguhnya amat buruklah apa yang mereka sediakan untuk diri mereka, yaitu kemurkaan Allah kepada mereka, dan mereka akan kekal dalam siksaan” (QS. Al Maidah 80).

Dari ayat diatas dapat diketahui bahwa tolong menolong, gotong royong dan kerjasama dalam kebaikan sangat dianjurkan. Hal ini karena manusia merupakan makhluk sosial yang dalam kehidupannya selalu membutuhkan orang lain, baik di rumah ataupun di tempat kerja (perusahaan). Perusahaan menuntut pegawai bekerja secara profesional serta meningkatkan kinerja organisai. Untuk meningkatkan kinerja

perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan kemauan kerjasama. Karena kemampuan tanpa didukung kemauan, tidak akan menghasilkan peningkatan apapun. Kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam perusahaan, biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin diraihinya dengan bergabung dalam perusahaan bersangkutan.

Nurdiana (2011:53) berpendapat seorang muslim agar selalu membantu saudaranya yang lain. Allah menjanjikan bahwa orang yang suka membantu orang lain, maka akan dibantu dan diberi kemudahan oleh Allah SWT. Penjelasan Nurdiana tersebut berlandaskan dalam Hadits riwayat Muslim yang mengatakan bahwa, Nabi bersabda:

رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ
 كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ وَمَنْ بَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَمَنْ
 سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ حَبِيهٖ

Artinya : “Barang siapa yang menghilangkan kesulitan dunia sesama mukmin maka Allah akan menghilangkan kesulitannya di akhirat, barang siapa yang mempermudah kesulitan orang lain maka Allah akan mempermudah urusannya di dunia-akhirat, barang siapa yang menutup aib orang Islam maka Allah akan menutup aibnya di dunia-akhirat, Allah akan selalu menolong hambanya selagi hambanya menolong saudaranya” (H.R. Muslim: 4867,)

Kesimpulan dari hadist diatas sebagaimana yang telah diampaikan nabi sebagai makhluk sosial kita diharuskan tolong menolong dalam hal kebaikan dan kebajikan allah akan senantiasa mempermudah segala urusan hambanya ketika melihat sesame hambaya yang saling tolong menolong dalam kebajikan.

4.6.3 OCB Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota UKM KOMMUST UIN Malang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB memediasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja anggota UKM KOMMUST UIN Malang. Hal ini dapat dibuktikan pada data statistik Hasil pengujian pada tabel 4.11 menunjukkan t-hitung (3,639) lebih besar dari t-tabel (1,978) atau p-value (0,000) lebih kecil dari 5% (0,05) maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja melalui OCB atau dengan kata lain OCB memediasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila Lingkungan Kerja semakin baik diikuti dengan OCB yang semakin tinggi maka Kepuasan Kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya apabila Lingkungan Kerja semakin tidak baik diikuti dengan OCB yang semakin rendah maka Kepuasan Kerja akan semakin menurun.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh organ dan ryan (dalam Soegandhi,2013) bahwa kepuasan kerja secara jelas berhubungan dengan OCB. Maksudnya adalah kepuasan harus menjadi faktor penentu utama karyawan untuk lebih cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan melampaui harapan normal dalam pekerjaan mereka. Nitisemito (1986) berpendapat bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam pelaksanaan tugas adalah lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta terstruktur. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, namun banyak diantara perusahaan kurang memperhatikan faktor tersebut. Luthans (dalam Sumiyarsih, 2012) Karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan memiliki kinerja yang baik daripada karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah.

Secara fitrahnya, manusia di dunia merupakan *zoon politicon* dimana manusia tidak dapat hidup sendiri dan selalu membutuhkan bantuan orang lain. Sehingga konsepsi tersebut mengindikasikan bahwa manusia tidak bisa terlepas dari kerja sama dan gotong royong dengan manusia lainnya untuk kepentingan bersama. Bagi seorang muslim, faktor yang mempengaruhi munculnya OCB didasarkan pada motivasi untuk mendapatkan ridla dari Allah SWT. OCB erat kaitannya dengan *taawun*, *ukhuwah*, dan *mujahadah*. Perilaku-perilaku positif yang dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain untuk mencapai kesejahteraan dan kenyamanan merupakan perilaku yang sangat ditekankan dalam Islam. Sebagaimana tertulis dalam Al Qur'an surat Al Maidah ayat 2 yaitu :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا
 آمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنْ رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًا ۖ وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
 شَنَاَنَ قَوْمٍ أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا ۗ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۗ وَلَا
 تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan apabila kamu Telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum Karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya (QS Almaidah : 2)

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang

semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Seperti firman Allah dalam Alqur'an surat al-Qashasah: (77)

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ

Artinya : *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.(QS Surat Al Qashasah:77)*

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang/dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At- Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ

إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul- Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS Surat At Taubah : 105)

Sebagaimana Surat diatas menjelaskan tentang Segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata - mata.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja UKM KOMMUST UIN Malang. Maka disimpulkan terdapat pengaruh positif secara langsung dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat begitupun sebaliknya.
2. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara tidak langsung yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui OCB
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB memediasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja anggota UKM KOMMUST UIN Malang. Artinya apabila lingkungan kerja semakin baik diikuti dengan OCB yang semakin tinggi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja semakin tidak baik diikuti dengan OCB yang semakin rendah maka kepuasan kerja akan semakin menurun

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disarankan sebagai berikut:

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Pemediasi Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota UKM KOMMUST UIN Malang

2. Bagi pihak akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, yang berhubungan dengan Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Pemediasi Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi tambahan atau pengembangan ide baru mengenai masalah yang berkaitan tentang peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Pemediasi Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja serta guna sebagai bahan pertimbangan Organisasi atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Alqur'an Al – karim dan Terjemahan.

David , A.Foote dan Thomas, Li-Ping Tang, 2008, *Job satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB)*, *International Journal Emerald Vol 46. No.6, 2008*, Emerald Group Publishing Limited, Departement of Management and Marketing, USA

George Kafui dan Issac Sakyi, 2017, *The effect of Work Environtmen on Job Satisfaction Evidence from the Banking Sector in Ghana. Journal of Human Resource Management , Science Publishing Group.*

Ganesh, Salunke, 2015, Work Environtment and Its Effect On Job Satisfaction In Cooperative Sugar Factories in Maharashtra, India, *Abhinav International Monthly Referred Journal Of Research in Management and Technology, Vol 4, Issue 5*

Dhermawan, Bagus N. B , Sudibya Adnyana I, Utama Mudiarta, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol 6, No.2 2012*

Raziq, Abdul dan Raheela Maubalakhsh, 2015, *Impact of working Environtmen on Job Satisfaction*, 2nd Global Conference on Bussiness Economic Management, Journal International Procedia Economics and Finance

Salehi, M. dan Abbas, G. 2011. *The relationship between Job Burnout, and Organizational Commitment with Organizational Citizenship Behavior*. Among members of faculty in the Islamic Azad University- First distric branches, in order to provide the pppropriate model, *Procedia Social and behavioral science*, 15. 306-310

Ekowati, V.M. Troena, E.A., Noermijati, 2013. Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating The Effect Of Transformasional Leadership, Job Satisfaction On Employee. *International Journal Of Business And Management*. Volume 8, Issue 17. Publisher Canadian Center of Science and Education

Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani, (2013). Metodologi penelitian manajemen sumber daya manusia teori, kuisioner, dan analisis data. Malang : UIN-Maliki Press

Catherine, C, Myfanwy, M, Hussain, R. (2018), Work Challenges Negatively Affecting The Job Satisfaction Of Early Career Community Mental Health Professional Working in Rural Australia : Findings From A Qualitative Study. *The Journal of Mental Health Training, Education and Practice*, Volume : 13 Issue 3.

- Mangkunegara, Anwar Prabowo, 2005, Manajemen Sumberdaya Manusia Perubahan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabowo, 2007, Evaluasi Kinerja SDM , Bandung : PT Refika A : Aditama
- Podsakoff P.M, Mackenzie, S. B, Paine, J, B, & Bachrach, D. G. 2000 *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestion For Future Research*, *Journal Research*, 31 :3
- Robbins, Stepen P. dan Judge, Timothy A, 2008, *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Cet 12, Jakarta Salemba Empat
- Sugiyono, 2013, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D) Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang, 2013. *Metodologi penelitian Manajemen*, Bandung: PT Refika Aditama
- Luthans, Fred, 2005, *Organizational Citenship Behaviour 10 Edition.*, The McGraw Hill Companies, Inc. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie Prabawati dan Winong Rousari, 2006 *Perilaku Organisasi Edisi 10*, Yogyakarta : Andi.
- Supriyanto, Ahmad Sani dan Machfud, Masyuri, 2010, *Metodologi Riset Sumberdaya Manusia*, Malang : UIN Maliki Press
- Alex S, Nitisemito, 2000. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumberdaya Manusia Ed 3*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2013, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan Ketujuh belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cv Mandar Maju, Bandung
- Fitriastuti, Triana, 2013, *Pengaruh Kecerdasan Emosional , Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol 4, No 2, 2013
- Simanullang, Mangasi Erick Parulian, 2010, *Pengaruh Dimensi-dimensi Organizational Citizenship Behavior pada kinerja Akademis Mahasiswa*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Konrad, Alison M, Corrigall, Ellizabeth, Lieb, Pamela, Ritcie, J, Edgar, Jr, 2000, *Sex Differences, In Job Attribute Prefences Among Managers And Business Students*, *Psychology*, Vol. 25, No 2, pp 108-131

BUKTI KONSULTASI

Nama : Rizqi Wahyu Ramadhan
NIM/Jurusan : 14510002/Manajemen
Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.si., MM
Judul Skripsi : Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai
Pemediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Anggota UKM KOMMUST UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Dosen Pembimbing
1.	29 Maret 2019	Konsultasi Judul	1. 
2.	7 Mei 2019	Proposal BAB I	2. 
3.	22 Mei 2019	Revisi Proposal	3. 
4.	22 Juni 2019	Proposal BAB I,II,III	4. 
5.	26 Juni 2019	ACC Proposal	5. 
6.	9 Oktober 2019	Konsultasi BAB IV,V	6. 
7.	20 Oktober 2019	Revisi BAB IV,V	7. 
8.	14 November 2019	Abstrak BAB IV,V	8. 
9.	29 November 2019	ACC Keseluruhan	9. 

Malang, 29 November 2019

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Agus Sucipto, MM

NIP.196708162003121001

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Rizqi Wahyu Ramadhan
Tempat, Tanggal Lahir : Nganjuk, 21 Januari 1996
Alamat Asal : Desa Rejoso RT. 004 RW. 001 Kecamatan Rejoso
Kabupaten Nganjuk
Alamat Kos : Jl. Mertojoyo Blok N 35, Merjosari, Lowokwaru,
Malang
Telepon : 082244861107
E-mail : rizqiwahyu43@gmail.com

Pendidikan Formal

2000 - 2002 : TK PERWANIDA REJOSO
2002 - 2008 : SD NEGERI REJOSO II
2008 - 2011 : SMP NEGERI I REJOSO
2011 - 2014 : SMA NEGERI I GONDANG
2014 - 2019 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik
Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2014 - 2015 : Program Khusus Bahasa Arab UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang
2015 - 2016 : English Language Center (ELC) UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang

Aktivitas dan Pelatihan

- Anggota Departement Manajemen Musik UKM KOMMUST UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Periode 2016 – 2017
- Penyelenggara Acara Seminar Music Knowledge Sound Engineering UKM KOMMUST UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 18 November 2017
- Ketua Pelaksana Acara “Musik Promo UKM KOMMUST” Tahun 2016
- Peserta Orientasi Akademik dan Kemahasiswaan (OPAK) Tahun 2014
- Peserta Orientasi Mahasiswa Jurusan Manajemen Tahun 2014
- Peserta Kegiatan Pemantapan Spiritual Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2014
- Peserta Training “ Character Building” Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 30 September 2014
- Peserta Pelatihan Manasik Haji yang diselenggarakan Ma’had Sunan Ampel Al-Ali Uin Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2014
- Peserta Pelatihan Program Khusus Bahasa Arab UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Peserta Pelatihan Program English Language Center (ELC) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Peserta Seminar Nasional Manajemen Fiesta tanggal 12 November 2016

Malang, 29 November 2019

Rizqi Wahyu Ramadhan

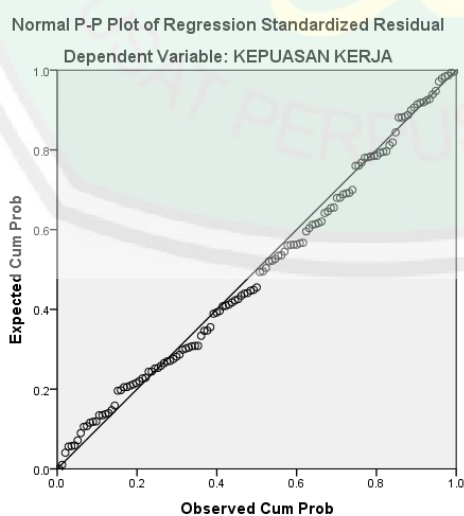
Lampiran I Uji Asumsi

1. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		129
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24286416
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.047
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji P-Plot



3. Linieritas

Lingkungan Kerja ke Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	1584.016	23	68.870	2.462	.001
		Linearity	876.020	1	876.020	31.313	.000
		Deviation from Linearity	707.996	22	32.182	1.150	.309
Within Groups			2937.519	105	27.976		
Total			4521.535	128			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X	.440	.194	.592	.350

OCB ke Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Z	Between Groups	(Combined)	1897.462	24	79.061	3.133	.000
		Linearity	1217.357	1	1217.357	48.248	.000
		Deviation from Linearity	680.104	23	29.570	1.172	.287
Within Groups			2624.073	104	25.231		
Total			4521.535	128			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * Z	.519	.269	.648	.420

Lingkungan Kerja ke OCB

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Z * X Between Groups (Combined)	1336.966	24	55.707	2.209	.000
Linearity	724.678	1	724.678	28.740	.000
Deviation from Linearity	612.288	23	26.621	1.056	.407
Within Groups	2622.337	104	25.215		
Total	3959.302	128			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Z * X	.428	.183	.581	.338

LAMPIRAN II
Uji Validitas

Variabel OCB (Z)

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	total
Z.1	Pearson Correlation	1	.667**	.338**	.285**	.170	.022	.183*	.204*	.422**	.431**	.624**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.053	.802	.037	.020	.000	.000	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Z.2	Pearson Correlation	.667**	1	.475**	.405**	.257**	.113	.188*	.240**	.496**	.533**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.201	.033	.006	.000	.000	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Z.3	Pearson Correlation	.338**	.475**	1	.577**	.103	-.105	.183*	.391**	.346**	.354**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.244	.237	.038	.000	.000	.000	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Z.4	Pearson Correlation	.285**	.405**	.577**	1	.192*	.013	.136	.213*	.409**	.402**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.029	.882	.125	.015	.000	.000	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129

Z.5	Pearson Correlation	.170	.257**	.103	.192*	1	.606**	.220*	.159	.174*	.329**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.053	.003	.244	.029	.000	.012	.073	.048	.000	.000	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Z.6	Pearson Correlation	.022	.113	-.105	.013	.606**	1	.308**	.291**	.119	.276**	.457**
	Sig. (2-tailed)	.802	.201	.237	.882	.000	.000	.001	.178	.002	.000	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Z.7	Pearson Correlation	.183*	.188*	.183*	.136	.220*	.308**	1	.431**	.248**	.239**	.522**
	Sig. (2-tailed)	.037	.033	.038	.125	.012	.000	.000	.005	.006	.000	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Z.8	Pearson Correlation	.204*	.240**	.391**	.213*	.159	.291**	.431**	1	.336**	.415**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.020	.006	.000	.015	.073	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Z.9	Pearson Correlation	.422**	.496**	.346**	.409**	.174*	.119	.248**	.336**	1	.724**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.048	.178	.005	.000	.000	.000	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129

Z.10	Pearson Correlation	.431**	.533**	.354**	.402**	.329**	.276**	.239**	.415**	.724**	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.006	.000	.000		.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Total	Pearson Correlation	.624**	.716**	.571**	.573**	.538**	.457**	.522**	.600**	.705**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Lingkungan Kerja (X)

Correlations

		XI.11	XI.12	XI.13	XI.14	XI.15	XI.16	XI.17	XI.18	XI.19	XI.20	total
XI.11	Pearson Correlation	1	.427**	.343**	.219*	.259**	.238**	.118	.046	.204*	.164	.447**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.013	.003	.007	.184	.606	.021	.063	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
XI.12	Pearson Correlation	.427**	1	.371**	.356**	.361**	.367**	.240**	.270**	.347**	.089	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.006	.002	.000	.314	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
XI.13	Pearson Correlation	.343**	.371**	1	.518**	.340**	.184*	.078	.034	.186*	.086	.460**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.037	.382	.698	.035	.332	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
XI.14	Pearson Correlation	.219*	.356**	.518**	1	.386**	.165	.094	.067	.236**	.190*	.481**

	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000		.000	.061	.288	.454	.007	.031	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
XI.15	Pearson Correlation	.259**	.361**	.340**	.386**	1	.669**	.507**	.479**	.452**	.447**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
XI.16	Pearson Correlation	.238**	.367**	.184*	.165	.669**	1	.633**	.551**	.461**	.478**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.037	.061	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
XI.17	Pearson Correlation	.118	.240**	.078	.094	.507**	.633**	1	.594**	.419**	.412**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.184	.006	.382	.288	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
XI.18	Pearson Correlation	.046	.270**	.034	.067	.479**	.551**	.594**	1	.647**	.539**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.606	.002	.698	.454	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
XI.19	Pearson Correlation	.204*	.347**	.186*	.236**	.452**	.461**	.419**	.647**	1	.532**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.035	.007	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
XI.20	Pearson Correlation	.164	.089	.086	.190*	.447**	.478**	.412**	.539**	.532**	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.063	.314	.332	.031	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Total	Pearson Correlation	.447**	.585**	.460**	.481**	.795**	.781**	.676**	.695**	.721**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Y.25	Y.26	Y.27	Y.28	Y.29	Y.30	Y.31	Y.32	total
Y.21													
Pears on Correlation	1	.539*	.444*	.376*	.253*	.498*	.371*	.271*	.035	-.086	.058	.217*	.527*
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.004	.000	.000	.002	.692	.330	.515	.014	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Y.22													
Pears on Correlation	.539*	1	.510*	.342*	.284*	.375*	.339*	.345*	.192*	.041	.193*	.185*	.587*
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.029	.644	.028	.035	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Y.23													
Pears on Correlation	.444*	.510*	1	.462*	.471*	.367*	.333*	.276*	.217*	.073	.118	.261*	.607*
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.014	.409	.183	.003	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Y.24													
Pears on Correlation	.376*	.342*	.462*	1	.573*	.326*	.322*	.398*	.230*	.170	.254*	.201*	.629*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.009	.054	.004	.023	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129

Y.25	Pears on Correlation	.253*	.284*	.471*	.573*	1	.296*	.338*	.495*	.285*	.257*	.346*	.449*	.694*
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.000		.001	.000	.000	.001	.003	.000	.000	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Y.26	Pears on Correlation	.498*	.375*	.367*	.326*	.296*	1	.580*	.320*	.271*	-.013	.012	.163	.579*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.002	.883	.894	.065	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Y.27	Pears on Correlation	.371*	.339*	.333*	.322*	.338*	.580*	1	.479*	.303*	.109	.245*	.266*	.636*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.220	.005	.002	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Y.28	Pears on Correlation	.271*	.345*	.276*	.398*	.495*	.320*	.479*	1	.314*	.180*	.307*	.339*	.637*
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.041	.000	.000	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Y.29	Pears on Correlation	.035	.192*	.217*	.230*	.285*	.271*	.303*	.314*	1	.578*	.438*	.379*	.615*
	Sig. (2-tailed)	.692	.029	.014	.009	.001	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129

Y.30	Pears on Correlation	-.086	.041	.073	.170	.257*	-.013	.109	.180*	.578*	1	.545*	.512*	.494*
	Sig. (2-tailed)	.330	.644	.409	.054	.003	.883	.220	.041	.000		.000	.000	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Y.31	Pears on Correlation	.058	.193*	.118	.254*	.346*	.012	.245*	.307*	.438*	.545*	1	.604*	.587*
	Sig. (2-tailed)	.515	.028	.183	.004	.000	.894	.005	.000	.000	.000		.000	.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Y.32	Pears on Correlation	.217*	.185*	.261*	.201*	.449*	.163	.266*	.339*	.379*	.512*	.604*	1	.643*
	Sig. (2-tailed)	.014	.035	.003	.023	.000	.065	.002	.000	.000	.000	.000		.000
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Total	Pears on Correlation	.527*	.587*	.607*	.629*	.694*	.579*	.636*	.637*	.615*	.494*	.587*	.643*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran III
Uji Reliabilitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	129	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	129	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	35.22	21.390	.484	.790
Z.2	35.10	21.482	.625	.774
Z.3	34.98	23.109	.467	.792
Z.4	34.84	22.898	.461	.792
Z.5	35.17	22.799	.405	.798
Z.6	35.26	23.223	.293	.813
Z.7	35.06	22.902	.383	.801
Z.8	34.76	22.371	.482	.790
Z.9	35.15	20.970	.597	.776
Z.10	35.04	20.944	.696	.766

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	129	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	129	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
XI.11	34.76	27.793	.331	.839
XI.12	34.84	26.372	.479	.828
XI.13	34.66	27.711	.347	.838
XI.14	34.67	27.443	.366	.837
XI.15	35.00	22.953	.709	.803
XI.16	34.93	23.097	.690	.805
XI.17	34.91	24.844	.569	.819
XI.18	34.81	24.907	.599	.816
XI.19	34.67	24.440	.626	.813
XI.20	34.61	25.505	.532	.823

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	129	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	129	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.21	43.05	31.201	.427	.830
Y.22	43.04	30.272	.485	.826
Y.23	43.16	30.663	.522	.824
Y.24	43.19	30.251	.542	.822
Y.25	43.08	28.916	.606	.816
Y.26	43.41	29.713	.458	.829
Y.27	43.30	30.306	.553	.821
Y.28	43.36	30.528	.559	.821
Y.29	43.53	29.157	.497	.826
Y.30	43.44	30.874	.367	.836
Y.31	43.35	29.901	.475	.827
Y.32	43.14	29.684	.549	.821

5.	Saya hadir tepat waktu pada saat rapat					
6.	Saya datang lebih awal dari jam yang ditentukan sehingga siap saat rapat dimulai					
7.	Saya tidak berputus asa dalam menghadapi masalah					
8.	Saya menerima kritik dan saran dari atasan maupun rekan					
9.	Saya ikut serta dalam memajukan organisasi					
10.	Saya mengikuti perkembangan organisasi					

LINGKUNGAN KERJA (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
11.	Saya merasa nyaman pada saat melakukan aktivitas ditempat organisasi					
12.	Saya merasakan suasana kondusif pada saat beraktivitas ditempat organisasi					
13.	Saya memiliki rekan anggota yang menyenangkan					
14.	Saya berteman akrab dengan rekan anggota					
15.	Ketersediaan fasilitas yang lengkap ditempat organisasi					
16.	Tersedia teknologi sebagai penunjang kegiatan ditempat organisasi					
17.	Kebersihan ruang ditempat organisasi					
18.	Kesehatan saya terasa terjamin pada saat beraktivitas ditempat organisasi					

19.	Saya merasa aman pada saat beraktivitas ditempat organisasi					
20.	Minimnya tingkat resiko kecelakaan saat beraktivitas ditempat organisasi					

KEPUASAN KERJA (X)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
21.	Saya merasa senang ketika diperlakukan secara adil oleh pimpinan					
22.	Saya menjunjung tinggi sikap sportifitas antar anggota					
23.	Saya selalu bersemangat dalam melakukan tugas ditempat organisasi					
24.	Saya memiliki kesungguhan dan niat dalam setiap melakukan kegiatan ditempat organisasi					
25.	Saya merasakan hubungan harmonis antara anggota					
26.	Ketika saya mendapat masalah ada rekan kerja yang peduli dan membantu menyelesaikan					
27.	Saya memiliki solusi tepat pada saat mencanangkan program kegiatan keorganisasian					
28.	Saya memilik ide gagasan yang bagus guna mewujudkan visi dan misi organisasi					
29.	Saya mendapatkan <i>reward</i> atau hadiah ketika berhasil menjalankan tugas kegiatan organisasi dengan baik					
30.	Saya mendapatkan kompensasi berupa materi, ketika sukses dalam menjalankan tugas kegiatan organisasi dengan baik					

31.	Saya puas dengan tata letak ruangan					
32.	Saya puas dengan kondisi lingkungan sehingga nyaman untuk melakukan kegiatan organisasi					





**KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zuraidah, SE., M.SA.
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **Koordinator LAB UP2M Jurusan Manajemen**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Rizqi Wahyu Ramadhan
NIM : 14510002
Handphone : 082244861107
Konsentrasi : SDM
Email : rizqiwahyu43@gmail.com
Judul Skripsi : Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Pemediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota UKM Kommust UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari *TURNITIN* dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
18%	10%	5%	6%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 29 November 2019
an. Ketua LAB UP2M Fakultas Ekonomi
Koordinator Jurusan Manajemen

Zuraidah, SE., M.SA.
NIP 19761210 200912 2 001

Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Pemediasi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota UKM KOMMUST UIN Malan

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

9%

2

Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia

Student Paper

5%

3

Dewi Andriani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. " X " Sidoarjo", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2017

Publication

1%

4

Joko Suyono, Sinto Sunaryo. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior pada Performance dengan Service Quality, Satisfaction dan Behavior Intention Sebagai Anteseden", Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, 2015

Publication

1%

5

Imam Gunawan. "PENGARUH

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI GURU SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN KRAS KABUPATEN KEDIRI", *Premiere Educandum : Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran*, 2016
Publication

1%

6 Bambang Setyadarma, Bambang Sukarsono. "KORELASI MULTIVARIAT ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN PERILAKU PERAN EXTRA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. SRI ISMAN (SRITEX) SUKOHARJO SOLO", *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2016
Publication

<1%

7 Submitted to Middlesex University
Student Paper

<1%

8 A Rafiq. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YAYASAN DOMPET DHUFA JAKARTA.", *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2019
Publication

<1%

9 Gesty Ernestivita. "MENGUKUR EFEKTIVITAS TAGLINE IKLAN TELEVISI MINUMAN RINGAN

<1%

TEH BOTOL SOSRO DENGAN METODE CUSTOMER RESPONSE INDEX (CRI) (Studi pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri Angkatan 2014)", Ekonika : Jurnal ekonomi universitas kadiri, 2017

Publication

10

Submitted to Universitas Diponegoro

Student Paper

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

