

**KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH
LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN *REWARD*
TERHADAP OCB KARYAWAN TOKO ABC
SWALAYAN DAN GROSIR DI PAMEKASAN**

SKRIPSI



OLEH

**YUNITA AGFA FAJRIN
NIM : 200501110198**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2024**

**KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH
LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN *REWARD*
TERHADAP OCB KARYAWAN TOKO ABC
SWALAYAN DAN GROSIR DI PAMEKASAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (S.M)



OLEH

**YUNITA AGFA FAJRIN
NIM : 200501110198**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH
LINGKUNGAN KERJA DAN OCB KARYAWAN TOKO ABC
SWALAYAN & GROSIR DI PAMEKASAN**

SKRIPSI

Oleh:

Yunita Agfa Fajrin

NIM: 200501110198

Telah disetujui pada tanggal 15 Juni 2024,
Dosen Pembimbing,



Dr, Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM
NIP. 19750426201608012042

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN REWARD
TERHADAP OCB KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus pada Swalayan & Grosir di
Pamekasan)

SKRIPSI

Oleh
YUNITA AGFA FAJRIN
NIM : 200501110198

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 26 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Choirul Rozi, SS., M.Pd

NIP. 198708082023211025

2 Anggota Penguji

Prof. Dr. Siswanto, M.Si

NIP. 197509062006041001

3 Sekretaris Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

NIP. 19750426201608012042

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

- 1 Nama Mahasiswa : Yunita Agfa Fajrin
- 2 NIM : 200501110198
- 3 Jurusan/Fakultas : Manajemen/ Ekonomi

Menyatakan skripsi yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul Skripsi: **KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP OCB KARYAWAN TOKO ABC GROSIR & SWALAYAN DI PAMEKASAN** adalah hasil karya saya sendiri dan bukan duplikasi dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari klaim dari pihak lain, maka bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pihak fakultas ekonomi melainkan menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Malang,
09 Desember 2024
Mahasiswa Ybs,

(YUNITA AGFA)



LEMBAR PERSEMBAHAN

Rasa syukur selalu saya panjatkan kepada Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyaayang atas berkah, rahmat, dan ridho-Nya, sehingga saya diberikan kemudahan, dan kelencaran dalam menyusun skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam juga selalu saya haturkan untuk junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan syafa`atnya dengan membawa kita dari zaman jahilliyah menuju ke zaman yang telah dipenuhi ilmu. Dalam studi saya banyak sekali tantangan yang dihadapi, namun saya banyak menerima dukungan dan doa dari banyak orang yang ada di sekitar saya.

Skripsi ini saya dedikasikan untuk semua orang yang telah memberikan dukungan penuh terhadap saya, khususnya dukungan dan doa dari kedua orang tua saya yakni Ayah dan Mama yang tidak pernah berhenti mendoakan dan memberikan dukungan terhadap saya dari awal hingga sampai saat ini. Semoga Allah SWT menghadiahkan surga untuk mereka, diberikan rezeki maupun kesehatan yang melimpah, dan selalu senantiasa dalam lindungan Allah SWT. Amiin ya Rabbal Alamin.

MOTTO

**``Kita lahir ke dunia ini dengan nyawa Ibu sebagai taruhannya,
tidak mungkin kita menjadi manusia tidak berguna untuk dunia
yang luas ini.``**

KATA PENGANTAR

Saya mengucapkan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan OCB Karyawan Toko ABC Swalayan & Grosir di Pamekasan. Sholawat serta salam juga selalu senantiasa saya panjatkan terhadap junjungan besar Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju cahaya Islam.

Dalam kesempatan ini, saya menyadari bahwa pencapaian-pencapaian saya selama ini tak luput dari dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, izinkan saya mengucapkan rasa terimakasih saya kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, Rektor kampus Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M, Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ikhsan Maksum, M.Sc, Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Muhammad Nanang Choiruddin, S.E., MM, selaku Ketua Dosen Penguji Skripsi.
6. Dr, Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM, Dosen pembimbing saya yang selalu senantiasa memberikan arahan, masukan, dan saran dalam proses penelitian saya.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen fakultas ekonomi yang senantiasa membagikan dan memberikan ilmu serta wawasan selama studi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
8. Pihak-pihak karyawan di Toko ABC Swalayan & Grosir yang dengan senang hati mengisi survei tentang penelitian saya.
9. Kedua orang tua saya yang senantiasa saya cintai, Bapak Agus Salim dan Ibu Fauziah. Beserta keluarga-keluarga saya yang selalu mendoakan saya dan memberikan dukungan moral dan materi.

10. Teman terbaik saya yang selalu senantiasa menemani saya pada saat perkuliahan di kampus ini, yakni Siti Fatimah yang selalu menebarkan energi positif dan semangatnya.
11. Teman-teman saat masa putih abu abu yang masih bertahan lama, yakni Gu Pegguen dari Ica, Aulia, Mitha, Alvel, Agnes, dan Vivi yang selalu menyemangati saya dan memberikan dukungan dan doa yang terbaik.
12. Serta teman-teman seluruh Manajemen angkatan tahun 2020.

Semoga karya saya yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, Aamiin yaRabbal Alamin, dan terimakasih.

Malang, 4 Desember 2024



Yunita Agfa Fajrin

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	
LEMBAR PENGESAHAN.....	
SURAT PERNYATAAN.....	
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	
MOTTO.....	
KATA PENGANTAR.....	
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL.....	
DAFTAR GAMBAR.....	
DAFTAR LAMPIRAN.....	
ABSTRAK.....	
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	7
1.1 Latar Belakang	7
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II.....	14
LANDASAN TEORI.....	14
2.1 Penelitian Terdahulu	14
2.2 Landasan Teori	23
2.2.1. Lingkungan Kerja.....	23
2.2.2. <i>Reward</i>	27
2.2.3. <i>OCB/Organizational Citizenship Behaviour</i>	30
2.2.4. Tinjauan Kepuasan Kerja.....	32
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	34
2.4 Hipotesis	37
2.5 Kerangka Konseptual	38
BAB III.....	39
METODE PENELITIAN	39
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	39
3.2 Lokasi Penelitian	39
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.4 Data dan Jenis Data	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data	40
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	41

3.7	Uji Instrumen	43
3.8	Analisis Data	44
BAB IV	47
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1	Gambaran Umum Toko ABC Swalayan & Grosir	47
4.2	Karakteristik Responden	49
4.3	Hasil Analisis	50
4.3.1	Evaluasi <i>Measurement Model</i> (Outer Model)	50
4.3.2	Evaluasi <i>Structural Model</i> (Inner Model)	56
4.4	Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)	58
4.5	Pembahasan Hasil Hipotesis	61

4.5.1 Lingkungan Kerja Terhadap OCB	62
4.5.2 <i>Reward</i> Terhadap OCB	64
4.5.3 Kepuasan Kerja Terhadap OCB	66
4.5.4 Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	68
4.5.5 <i>Reward</i> Terhadap Kepuasan Kerja	70
4.5.6 Lingkungan Kerja Terhadap OCB Melalui Kepuasan Kerja	72
4.5.7 <i>Reward</i> Terhadap OCB Melalui Kepuasan Kerja	73
BAB V	76
KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.....	12
Tabel 3.6.....	36
Tabel 4.3.....	44
Tabel 4.4.....	46
Tabel 4.5.....	47
Tabel 4.6.....	47
Tabel 4.8.....	48
Tabel 4.9.....	49
Tabel 4.10.....	50
Tabel 4.11.....	50
Tabel 4.12.....	51
Tabel 4.14.....	53
Tabel 4.15.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	43
Gambar 4.2 Hasil Algoritma.....	45
Gambar 4.3 Uji Bootstrapping.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jurnal Bimbingan.....	80
Lampiran 2 Biodata Peneliti.....	81
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 4 Tabulasi Data.....	85
Lampiran 5 Cross Loading.....	85
Lampiran 6 Dokumentasi.....	87
Lampiran 7 Bebas Plagiarisme.....	88

ABSTRAK

Human resources are an element that plays an important role and is very necessary in a company, agency or organization. Companies must pay attention to good human resource management so that the company's performance runs smoothly and improves the quality and performance of its employees. This research aims to analyze the influence of the work environment on OCB, analyze rewards on OCB, analyze the work environment on job satisfaction, analyze rewards on job satisfaction, analyze, analyze indirectly the influence of the work environment on job satisfaction through OCB, and analyze indirectly the influence rewards for job satisfaction through OCB. The sampling technique uses a saturated sampling technique. The number of respondents used was 73 respondents. The data analysis method used is Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS). positive and significant on job satisfaction, the work environment indirectly has a significant and positive effect on job satisfaction through OCB, and rewards indirectly have a positive and significant effect on OCB through job satisfaction.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Work Environment, Reward, and Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan unsur pemegang peran penting dan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, instansi maupun di dalam organisasi. Perusahaan harus memperhatikan penanganan manajemen sumber daya manusia yang baik supaya kinerja dalam perusahaan tersebut berjalan dengan lancar dan meningkatkan kualitas dan kinerja para karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB, menganalisis *reward* terhadap OCB, menganalisis lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, menganalisis *reward* terhadap kepuasan kerja, menganalisis secara tidak langsung pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui OCB, dan menganalisis secara tidak langsung pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja melalui OCB.. pengambilan sampel jenuh. Responden yang digunakan berjumlah 73 responden. Metode analisis data yang digunakan, yaitu *Structural Equation Model - Partial Least Square* (SEM-PLS). sitif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja melalui OCB, serta *reward* secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja.

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

خلاصة

الموارد البشرية هي عنصر يلعب دورًا مهمًا وضروريًا جدًا في الشركة أو الوكالة أو المؤسسة. يجب على الشركات الاهتمام بالإدارة الجيدة للموارد البشرية حتى يسير أداء الشركة بسلاسة ويحسن جودة وأداء موظفيها. يهدف هذا البحث إلى تحليل تأثير بيئة العمل على ، تحليل بيئة العمل على الرضا الوظيفي، تحليل المكافآت OCB ، تحليل المكافآت على OCB ، على الرضا الوظيفي، تحليل، تحليل غير مباشر تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي من OCB. ، و تحليل مكافآت التأثير على الرضا الوظيفي بشكل غير مباشر من خلال OCB خلال تستخدم تقنية أخذ العينات تقنية أخذ العينات المشبعة. وبلغ عدد المستجوبين ثلاثة وسبعون مجيباً. طريقة تحليل البيانات المستخدمة هي نموذج المعادلة الهيكلية - المربع الأصغر الجزئي إيجابية وكبيرة على الرضا الوظيفي، فإن بيئة العمل لها تأثير كبير وإيجابي (SEM-PLS) ، كما أن المكافآت لها تأثير غير مباشر OCB بشكل غير مباشر على الرضا الوظيفي من خلال من خلال الرضا الوظيفي OCB إيجابي وكبير على ، بيئة العمل، المكافآت، الرضا الوظيفي (OCB) الكلمات المفتاحية: سلوك المواطنة التنظيمية

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, instansi maupun di dalam organisasi pastinya sumber daya manusia merupakan unsur pemegang peran penting dan sangat diperlukan. Dimana hakikatnya sumber daya manusia ini merupakan penggerak dan kunci dalam perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan penanganan manajemen sumber daya manusia yang baik supaya kinerja dalam perusahaan tersebut berjalan dengan lancar dan meningkatkan kualitas dan kinerja para karyawannya. Menurut James Stoner (1982:8) manajemen sendiri diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan usaha pengawasan upaya usaha-usaha anggotanya dan menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan oleh yang telah ditentukan. Kemudian menurut Donnely, Gibson, dan Ivancevich (1971) manajemen mencakup kegiatan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih untuk mengkoordinasikan kegiatan yang dilakukan oleh orang lainnya dalam mencapai tujuan yang tidak bisa di capai oleh satu orang saja.

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan perusahaan (Handoko, 1995). Pendapat lain tentang definisi MSDM dari Boone & Kurtz (2002:318) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah fungsi untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualifikasi untuk melaksanakan aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. Jadi kesimpulannya aspek MSDM ini penting untuk dilakukan oleh setiap perusahaan dengan cara yang strategis dan berdaya guna dalam proses seleksi, pelatihan, pemeliharaan, dan semua para karyawannya untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas perusahaan tersebut.

Dalam suatu instansi/perusahaan kondisi lingkungan kerja harus diperhatikan, dimana lingkungan kerja ini berupa kondisi fasilitas perusahaan, suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, ketenangan dan hal lainnya. Pengertian lingkungan kerja menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Sementara menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Oleh karena itu dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka hal ini perlu untuk diperhatikan oleh suatu perusahaan atau instansi agar para karyawan merasa puas di tempat kerjanya. Karyawan yang bersemangat kerja serta berdidikasi dan memberikan kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan yaitu para karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pemberian *reward* terhadap para karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang memuaskan akan mendapat *reward* sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan tersebut. *Reward* merupakan suatu imbalan hadiah, atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan untuk para karyawan-karyawan tertentu dengan tujuan agar para karyawan lebih semangat, dan rajin dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Definisi *reward* meenurut Sastrohadiwiryono (2009) adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Leman (2000) mengatakan bahwa *reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan keunggulaln di bidang tertentu. Definisi lain dari *reward* menurut Arikunto (1993) adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi yang dikehendaki. Mathis dan Jackson (2006:424) menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang

diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap. Sedangkan menurut Henri Simamora (2004:514) *reward* adalah intensif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan. *Reward* dalam bentuk penghargaan dapat berupa pengakuan, pertumbuhan, dan umpan balik lebih berpeluang untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan yang lebih tinggi dibandingkan gaji. *Reward* dalam bentuk penghargaan pada dasarnya merupakan bentuk apresiasi dan status sebagai bagian dari perusahaan (Robbins, 2012). Yanseen (2013) juga mengungkapkan bahwa pengakuan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Tidak hanya itu, keadilan dalam sistem *reward* juga dinilai sangat penting. *Reward* juga dapat berupa finansial yaitu berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar, dan sebagainya. *Reward* non-financial seperti tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas, peluang kenaikan pangkat, pengakuan, dan lain-lain (Sufron, 2015).

Dalam suatu organisasi sering juga muncul juga perilaku *extra-role* karyawan yang biasa disebut dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Novliadi, 2007). OCB adalah suatu perilaku *extra-role* (tidak tercantum dalam *job description* serta tidak berkaitan dengan sistem *reward*) yang penting dimiliki oleh individu/karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi atau perusahaan (Sani & Ekowati). Perilaku ini muncul karena adanya rasa ikut menjadi bagian/anggota dari organisasi serta sesuatu yang lebih pada organisasi. Perasaan ikut menjadi bagian organisasi serta merasa puas ini hanya terjadi apabila karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya (Novliadi, 2007). Kepuasan kerja adalah ungkapan emosional yang dirasakan oleh tiap-tiap individu tersebut terhadap pekerjaannya secara menyeluruh, yang tentunya jika ungkapan itu mengarah ke sikap yang positif maka dapat dikatakan individu tersebut merasa puas terhadap pekerjaannya. Hasan (2007) mengemukakan bahwa ada hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB. Bahkan Kelana (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang paling

dominan berpengaruh terhadap OCB. Namun, Mehboob dan Bhutto (2012) menemukan bahwa kepuasan kerja bukanlah predictor/penentu utama OCB, penelitian ini menunjukkan pengaruh yang lemah antara kepuasan kerja dengan OCB. Dickinson (2009), menyimpulkan tidak adanya pengaruh antara kepuasan kerja dengan OCB namun komitmen organisasional berpengaruh terhadap OCB.

Toko ABC Swalayan dan Grosir merupakan salah satu toko besar yang terletak di dekat pusat Kota Pamekasan. Toko ABC Swalayan ini memiliki jumlah karyawan yang banyak yakni jumlah karyawan di toko ini sekitar 70-an pekerja, karyawan yang bekerja disini terdapat berbagai jenis pendidikan mulai dari lulusan sekolah menengah pertama/ SMP, atau bahkan lulusan sarjana. Berbagai posisi dan *job description* yang ada di toko ini seperti posisi penjaga kasir, *helper*, *merchandiser*, keamanan, tenaga angkat dan lain-lainnya. Pada fakta informasi di lapangan mengatakan beberapa permasalahan yang muncul seperti keadaan lingkungan kerja yang gerah suara kebisingandan juga masalah beban kerja yang membuat beberapa karyawan tidak bisa pulang tepat waktu. Namun dari beberapa permasalahan tersebut para karyawan juga puas dan senang pasalnya dalam waktu tiga bulan sekali beberapa karyawan yang bekerja di toko ini akan mendapatkan *reward* seperti bonus, tunjangan dan lain-lain. Tujuan dari pemberian *reward* ini supaya para karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan maksimal akan mendapat timbal balik tentang apa yang mereka kerjakan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Devinta Rahmawati pada tahun 2017 menjelaskan bahwa hasil penelitian tersebut bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki kmpnen penting terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka itu akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Pengaruh pemberian *reward* atau penghargaan juga memberikan pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan apabila pemberian *reward* yang diberikan perusahaan secara tepat, jelas dan sesuai maka akan memberikan kepuasan kerja bagi para karyawannya. Penelitian sebelumnya

juga dilakukan oleh E Nurhalifah, A. Haryana pada tahun 2021 yang membahas tentang pengaruh lingkungan kerja dan pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan juga pengaruh pemberian *reward* terhadap para karyawan menghasilkan hasil yang negatif yang artinya pemberian *reward* ini tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan kontradiksi lapangan, fakta lapangan dan latar belakang yang diuraikan tentang lingkungan kerja, beban kerja dan pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja para karyawan, maka penulis akan melakukan penelitian di Toko ABC Swalayan & Grosir dengan judul **“Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian *reward* terhadap OCB Karyawan Toko ABC Swalayan & Grosir di Kota Pamekasan, Jawa Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja akan mempengaruhi OCB karyawan yang bekerja di Toko ABC Swalayan dan Grosir?
2. Apakah pemberian *reward* mempengaruhi OCB para karyawan yang bekerja di Toko ABC Swalayan dan Grosir?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Toko ABC Swalayan dan Grosir?
4. Apakah *reward* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Toko ABC Swalayan dan Grosir?
5. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi OCB karyawan di Toko ABC Swalayan dan Grosir?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap OCB melalui kepuasan kerja karyawan di Toko ABC Swalayan dan Grosir?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap OCB melalui kepuasan kerja karyawan di Toko ABC Swalayan dan Grosir?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui lingkungan kerja akan mempengaruhi OCB karyawan yang bekerja di Toko ABC Swalayan dan Grosir.
2. Mengetahui pemberian *reward* mempengaruhi OCB para karyawan yang bekerja di Toko ABC Swalayan dan Grosir.
3. Mengetahui lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Toko ABC Swala yan dan Grosir.
4. Mengetahui *reward* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Toko ABC Swalayan dan Grosir.
5. Mengetahui kepuasan kerja mempengaruhi OCB karyawan di Toko ABC Swalayan dan Grosir.
6. Mengetahui lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap OCB melalui kepuasan kerja karyawan di Toko ABC Swalayan dan Grosir.
7. Mengetahui lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap OCB melalui kepuasan kerja karyawan di Toko ABC Swalayan dan Grosir.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti.

Manfaat tersendiri dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mendalami dan mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh dari perkuliahan di bidang manajemen sumber daya manusia, serta dalam penulisan penelitian ini peneliti dapat mengembangkan keterampilan membaca secara efektif, juga dalam menggabungkan beberapa hasil bacaan dari sumber-sumber yang di dapat.

2. Manfaat Bagi Perusahaan/ Instansi.

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan yang diteliti ini diharapkan agar perusahaan dapat memahami dan memperhatikan lingkungan kerja, pemberian *reward* untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

3. Manfaat Bagi Ilmu Pengetahuan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk memperluas cakrawala pengetahuan bagi para pembaca, serta hasil dari penelitian ini

dapat menjadi sumber bacaan penelitian terdahulu untuk melakukan penelitian di masa depa

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Ely Kartikaningdy, Fatimah Rima Ramadhani di tahun 2017 dengan judul “Hubungan Persepsi Pemberian *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Karyawan pada Pekerja Pendatang”. Hasil penelitian menjelaskan bahwa *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik yang diinginkan berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Hal ini disebabkan karena perusahaan menghargai kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja tersebut sehingga tenaga kerja tersebut merasa puas dan tetap meningkatkan produktivitas dan berkompetisi secara sehat. Pemberian *reward* yang sesuai dapat membuat tenaga kerja tidak berpindah ke perusahaan lain dan tetap bersikap loyal kepada perusahaan. *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik yang diharapkan berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak di judul penelitian ini mengambil judul hubungan pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja dan loyalitas, sedangkan penelitian yang akan dilakukan tentang pengaruh pemberian *reward*, lingkungan kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja para karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fatwa Tentama, P. A. Rahmawati, Pipih di tahun 2019, dengan judul “*The Effect and Implications of Work Stress And Workload on Job Satisfaction*”. Hasil kedua variabel independen (*workload and work stress*) tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 39,9% terhadap kepuasan kerja, dan sisanya sebesar 61% dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Pengujian hipotesis kedua menemukan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tenaga penunjang pendidikan yang bekerja pada Universitas X, yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas kerja seorang pegawai.

Produktivitas yang tinggi akan menciptakan iklim organisasi yang menguntungkan bagi universitas, karena dikelola oleh pegawai yang berkompeten sehingga memungkinkan berkembangnya universitas itu sendiri. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yakni variabel yang digunakan hanya beban kerja, lingkungan kerja, dan *reward*. Penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan variabel stress kerja, dan tidak adanya *implication of workload and work stress*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ririn, Merta pada tahun 2020 dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah selain terletak di tempat penelitian yang berbeda, penelitian yang akan dilakukan ini akan meneliti tiga variabel X yakni tentang lingkungan kerja, *reward*, dan beban kerja.

Penelitian oleh Rina, Ketut, Ari pada tahun 2021 dengan judul “*Effect of Reward and Work Environment on Employee Performance Through Work Satisfaction as a Mediation*”. Penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Hasil analisis pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa meskipun lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak begitu kuat terhadap komponen pembentuk kepuasan kerja karyawan, namun pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan kepuasan kerja sangatlah penting. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah tidak menggunakan variabel mediasi. Selain itu penelitian yang akan dilakukan variabel X tentang lingkungan kerja, *reward*, dan beban kerja ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja bukan performa karyawan.

Penelitian yang dilakukan pada tahun 2020 oleh Maynena, Syarif, Ediwarman dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan”. Metode penelitian ini, pertama menentukan populasi penelitian sebagai pekerja Pekerja Karyawan di Wisma Sehati Cabang BSD yakni sebanyak 30 orang, maka sampel yang digunakan 30 responden setelah itu melakukan teknik analisis data uji validitas dan uji reliabilitas, uji statistic deskriptif menggunakan PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak memoderasi pengaruh *Punishment* terhadap Loyalitas Karyawan, rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah Kepuasan Kerja mampu memoderasi pengaruh *Punishment* berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan? dan tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui peran moderasi Kepuasan Kerja dalam pengaruh *Punishment* terhadap Loyalitas Karyawan terjawab dan terpenuhi. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Basmantra (2019) yang membuktikan bahwa Kepuasan Kerja mampu memoderasi pengaruh *Punishment* berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. Secara spesifik dimaknai bahwa pemberian *Punishment* akan menurunkan Kepuasan Kerja yang kemudian berdampak pada berkurangnya Loyalitas Karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus di tahun 2020 dengan mengambil judul “Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian *Reward* Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo”. Dari hasil penelitian dapat diketahui *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang diberikan perusahaan tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian bonus dan tunjangan yang masih belum sesuai belum memberikan dampak yang mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo. Pemberian *reward* mengandung nilai kompetitif bagi karyawan sehingga karyawan merasa telah mendapatkan *feedback* dari perusahaan atas kinerja yang telah dilakukan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung.

Penelitian yang dilakukan tahun 2022 oleh Zikrillahi, Deni, Sopyan dengan judul “Analisis Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perumdam Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi”. Objek penelitian yang diteliti pada penelitian ini adalah karyawan tetap dari Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif dengan memilih pendekatan kuantitatif. Berdasarkan jawaban dari responden secara keseluruhan mendapatkan kategori tinggi, artinya bahwa beban kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jaya Mandiri Sukabumi relatif baik, valid dan serta reliable. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan selain tempat penelitian yang berbeda juga judul yang digunakan bukan analisis melainkan pengaruh, dan yang digunakan hanya variabel beban kerja sedangkan variabel pengembangan diri tidak di pakai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kirana, Lukitaningsih, Londin (2021). “*Analysis of The Impact of Workload and Work Stress ON Satisfaction With Motivation as intervening Variable*”. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert 5, uji reliabilitas dan uji validitas dengan bantuan program perangkat lunak SPSS. Hasil pengujian hipotesis stress kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negative namun tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan kepuasan kerja namun tidak signifikan. Artinya beban kerja yang diberikan kepada perawat tim covid-19 tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat karena kepuasan diperoleh dari hal lain seperti kepuasan kerja, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap sikap atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama & Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kartikaningda, Ramadhani (2017). “Hubungan Persepsi Pemberian <i>Reward</i> Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan pada Pekerja Pendatang”.	<i>Rewards, Job Satisfaction, Loyalty Work.</i>	Penelitian kuantitatif, menggunakan kuesioner penelitian sebagai instrument pengumpulan data.	Berdasarkan hasil penelitian mengenai <i>reward</i> ekstrinsik yang diinginkan, <i>reward</i> intrinsik yang diinginkan, <i>reward</i> ekstrinsik yang diharapkan, <i>reward</i> intrinsik yang diharapkan, kepuasan kerja dan loyalitas kerja pada perusahaan manufaktur yang ada di kota Batam, penulis dapat mengambil kesimpulan dari perumusan masalah sebagai berikut: <i>reward</i> ekstrinsik dan <i>reward</i> intrinsik yang diinginkan berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja.
2.	Pawirosumarto, Katijan Sarjana dan Gunawan (2017). “ <i>The Effect of Work Environmrnt, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction</i> ”.	<i>Work Environmrnt, Leadership Style, Organizational Culture, Job Satisfaction and Employee Performance,</i>	Penelitian ini tergolong penelitian terapan dan menggunakan teknik survei.	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan mengenai pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan Parador Hotels and

				<i>Resorts</i> . Pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi budaya organisasi dan kinerja karyawan.
3.	Tentama, P. A. Rahmawati, Muhopilah (2019). <i>“The Effect and Implications of Work Stress And Workload on Job Satisfaction”</i> .	Pegawai, Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Organisasi. Beban Kerja, Stress Kerja.	Penelitian dianalisis menggunakan metode statistik parametrik.	Hasil analisis regresi dua variabel independen yaitu stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja tenaga penunjang pendidikan Universitas X
4.	Dalena, Ali, Ediwarman. (2020). <i>“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan”</i>	Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.	Hasil analisis penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Meningkatkan serta memperbaiki kondisi lingkungan kerja dapat menciptakan, meningkatkan serta mempertahankan kepuasan kerja

				pada diri karyawan Wisma Sehati cabang BSD Tangerang Selatan.
5.	Kusuma (2020). “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup”.	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja	Menggunakan beberapa teknik analisis data, diantaranya uji instrumen, uji asumsi klasik, determinan, dll	Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup, melalui penyebaran kuesioner terhadap 40 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas Beban Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), maupun pengaruhnya secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat, Kepuasan Kerja (Y).
6.	Agus Frianto (2020). “Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian <i>Reward</i> Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo”.	<i>Employee Performance, Job Satisfaction, Reward</i>	Penelitian kuantitatif merupakan data kualitatif yang diangkakan (skoring).	Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh antara <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> yang diberikan perusahaan tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian bonus dan tunjangan yang masih belum sesuai belum memberikan dampak yang mampu untuk

					meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian <i>reward</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo.
7.	Rina Apriyanti, Ketut R Sudiarditha, Ari Saptono (2021). “ <i>Effect of Reward and Work Environment on Employee Performance Through Work Satisfaction as a Mediation</i> ”	Reward, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja	Penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode <i>survey</i>	ini	Hasil analisis penelitian ini merupakan suatu kebaruan (<i>new discovery</i>) dalam penelitian yang dilakukan peneliti karena adanya serangkaian studi literatur yang peneliti lakukan sebagai dasar penelitian ini, dari sekitar 30 literatur yang peneliti analisis untuk memperkuat penelitian ini. Peneliti terdahulu hanya menganalisis secara parsial hubungan pengaruh masing-masing variabel laten seperti hubungan imbalan dengan kepuasan kerja, hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, hubungan imbalan dengan kinerja, hubungan lingkungan kerja dengan kinerja dan hubungan antara kepuasan dan kinerja.
8.	Kusuma, Ambar, D. M Londin (2021).	Stres Kerja, Beban Kerja, Motivasi,	Teknik analisis dalam penelitian ini		Hasil pengujian hipotesis beban kerja terhadap

<p>“<i>Analysis of The Impact of Workload and Work Stress ON Satisfaction With Motivation as intervening Variable</i>”.</p>	<p>Kepuasan Kerja</p>	<p>adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial.</p>	<p>kepuasan menunjukkan bahwa hubungan Antara variabel beban kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak terbukti mempunyai dampak negatif terhadap pekerjaan variabel kepuasan kerja. Sedangkan hasil pengujian hipotesis stress kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negative namun tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.</p>
<p>9. Zikrillah Fajari, R. Deni Muhammad Danial, Sopyan Saori (2022). “Analisis Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perumdam Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi”.</p>	<p>Beban Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel probability sampling dengan metode cluster sampling.</p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan pengujian, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: Pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan. Beban</p>

				kerja yang terjadi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Pengembangan karir yang terjadi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan
10.	Putri, Tewel, Mac Donald B. Walangitan. (2022). “Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Loyalitas karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”.	<i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan.	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, Hasil penelitian ini mendukung hasil studi terdahulu oleh Tresia Kawulur, Areros dan Pio (2018) yang telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1. Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Danang Sunyoto (2012:43) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya seperti kebersihan, music, penerangan, dan lain sebagainya. Menurut Nitisemito dalam

Nuraini (2013:27) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dalam lingkungan kerja terdapat indikator-indikator yang perlu diperhatikan dalam membentuk lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kepuasan karyawan yang bekerja perusahaan itu sendiri. Menurut Siagian (2014:577) menyatakan bahwa terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi lingkungan fisik dari tempat kerja yang baik yakni;

- a) Bangunan tempat kerja yang menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embanya di dalam perusahaan.
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafeteria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan umum diperuntukkan karyawan yang murah, nyaman, serta mudah untuk di jangkau.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis Antara karyawan dan atasa, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan mendapat kepuasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indicator yakni;

- a) Hubungan rekan kerja setingkat. Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu factor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang hamonis dan kekeluargaan.
- b) Hubungan atasan dengan karyawan. Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat antara individu masing-masing.
- c) Kerjasama antar karyawan. Kerjasama Antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama Antara karyawan dapat terjalin dengan baik, maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yakni sebagai berikut:

- a) Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
- b) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- c) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Menurut perspektif islam lingkungan kerja dijelaskan pada beberapa ayat Al-Qur'an salah satunya yakni:

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 (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Al-Qashash Ayat 77)

Tafsiran ayat ini menjelaskan tentang Pada ayat ini, Allah menerangkan empat macam nasihat dan petunjuk yang ditujukan kepada Karun oleh kaumnya. Orang yang mengamalkan nasihat dan petunjuk itu akan memperoleh kesejahteraan di dunia dan akhirat. Orang yang dianugerahi oleh Allah kekayaan yang berlimpah ruah, perbendaharaan harta yang bertumpuk-tumpuk, serta nikmat yang banyak, hendaklah ia memanfaatkan di jalan Allah, patuh dan taat pada perintah-Nya, mendekati diri kepada-Nya untuk memperoleh pahala sebanyak-banyaknya di dunia dan akhirat. Sabda Nabi saw: Manfaatkan yang lima sebelum datang (lawannya) yang lima; mudamu sebelum tuamu, sehatmu sebelum sakitmu, kayamu sebelum miskinmu, waktu senggangmu sebelum kesibukanmu dan hidupmu sebelum matimu. (Riwayat al-Baihaqi dari Ibnu 'Abbas). Setiap orang dipersilakan untuk tidak meninggalkan sama sekali kesenangan dunia baik berupa makanan, minuman, pakaian, serta kesenangan-kesenangan yang lain sepanjang tidak bertentangan dengan ajaran yang telah digariskan oleh Allah. Baik Allah, diri sendiri, maupun keluarga, mempunyai hak atas seseorang yang harus dilaksanakannya. Sabda Nabi Muhammad: Kerjakanlah seperti kerjanya orang yang mengira akan hidup selamanya. Dan waspadalah seperti akan mati besok. (Riwayat al-Baihaqi dari Ibnu 'Umar). Setiap orang harus berbuat baik sebagaimana Allah berbuat baik kepadanya, misalnya membantu orang-orang yang memerlukan, menyambung tali silaturahmi, dan lain sebagainya. Setiap orang dilarang berbuat kerusakan di atas bumi, dan berbuat jahat kepada

sesama makhluk, karena Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

2.2.2. Reward

Menurut Sastrohadiwirya (2010:17) penghargaan adalah imbalan atas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada seorang karyawannya, karena telah menyumbangkan pemikirannya dan energi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Adhitomo Wirawan dkk (2018) *Reward* merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk berkontribusi memberikan ide-ide inovatif untuk fungsi bisnis yang baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara finansial maupun non finansial. Indikator penghargaan menurut Dicky Saputra (2017) adalah: Upah, gaji, insentif, tunjangan, interpersonal penghargaan dan promosi.

Reward adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara finansial dan non-finansial. Sistem penghargaan yang ditawarkan dan diberikan kepada karyawan meliputi (Siswanto, 2003):

1. Sistem Penghargaan Intrinsik Sistem penghargaan intrinsik berisi penghargaan yang berasal dari respon individu terhadap pekerjaan itu sendiri (berasal dari satu transaksi antara satu individu dengan tugasnya, tanpa ikut serta pihak ketiga).
2. Sistem Penghargaan Ekstrinsik Penghargaan ekstrinsik adalah kompensasi yang secara langsung disampaikan dan dikontrol oleh organisasi (pihak ketiga) serta bersifat lebih kasat mata (mudah dilihat).

Berdasarkan Vansteenkiste dkk., (2006, hal. 22) ketika karyawan menerima penghargaan intrinsik, mereka menunjukkan peningkatan komitmen terhadap pekerjaan mereka dan mereka memperoleh rasa pemenuhan langsung kebutuhan dasar psikologis. Oleh karena itu, imbalan intrinsik dapat dianggap memiliki pengaruh yang kuat motivasi

kerja pribadi yang pada akhirnya menentukan kemampuan bekerja keras dalam mengerjakan tugas (Aletraris, 2010). Menurut Vansteenkiste dkk. (2006) dan Yoon dkk. (2015) menerima penghargaan internal merangsang, menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk lebih menunjukkan kemampuan dan bekerja keras untuk bekerja secara kreatif, karena penghargaan intrinsik sangat mendukung pemrosesan tugas dan ketekunan.

Faktor- faktor yang mempengaruhi pemberian *reward* terhadap karyawan menurut Astuti dkk., (2018), yakni sebagai berikut:

- a) Konsistensi internal merupakan penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan. Untuk itu perlu makan perlu dilakukan analisa jabatan (*job analisis*), uraian pekerjaan/tugas (*job description*), evaluasi pekerjaan/tugas (*evaluation*) dan *job structur* untuk menentukan besarnya imbalan untuk tiap-tiap jenis pekerjaan
- b) Persaingan eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
- c) Kontribusi karyawan
Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Pernghargaan dapat ditetapkan berdasarkan senioritas, prestasi kerja, panduan insentif, dan program yang ada di dalam perusahaan
- d) Adminidtrasi

Dalam ayat Al-Quran menjelaskan tentang hal berhubungan dengan pemberian *reward*, seperti ayat yang ada dibawah ini:

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لِيَسْتَوْجُوهُكُمْ

وَلْيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلْيُتَبِّرُوا مَا عَلَوْا تَتَّبِرًا

Artinya: Jika berbuat baik, (berarti) kamu telah berbuat baik untuk dirimu sendiri. Jika kamu berbuat jahat (kerugian dari kejahatan) itu kembali kepada dirimu sendiri. Apabila datang saat kerusakan yang kedua Kami bangkitkan musuhmu untuk menyuramkan wajahmu, untuk memasuki masjid (Baitulmaqfis) sebagaimana memasukinya ketika pertama kali, dan untuk membinasakan apa saja yang mereka kuasai. (Al-Isra Ayat 7)

Tafsir dari Surah Al-Isra ayat 7 ini menurut Kemenag dalam surah ini tafsir lengkap QS. Al Isra Ayat 7 dari Kemenag. Allah menegaskan bahwa apabila Bani Israil berbuat baik, maka hasil kebaikan itu untuk mereka sendiri. Namun demikian, ketentuan yang terdapat dalam ayat ini tidak khusus untuk mereka sendiri, melainkan berlaku umum untuk seluruh manusia sepanjang masa. Dengan demikian, apabila manusia berbuat baik atau berbuat kebajikan, maka balasan dari kebajikan itu akan dirasakannya, baik di dunia maupun di akhirat. Apabila mereka berbuat jahat dengan melakukan perbuatan yang bertentangan dengan wahyu dan fitrah kejadian mereka sendiri, seperti menentang kebenaran dan norma-norma dalam tata kehidupan mereka sendiri, maka akibat dari perbuatan mereka itu adalah kemurkaan Allah kepada mereka.

Maka, mereka akan menjadi bangsa yang bercerai-berai karena diperbudak hawa nafsu, sehingga kelompok yang satu berusaha menundukkan kelompok yang lain. Itulah sebabnya mereka tidak dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan diri mereka dari kehancuran dan maksud-maksud jahat musuh. Mereka akan menjadi bangsa yang tertindas dan terjajah. Sedang keburukan yang mereka rasakan di akhirat ialah azab api neraka sebagai siksaan yang paling pedih. Dari penjelasan tersebut bahwa jika kita melakukan pekerjaan kita dengan baik dan senang hati karena Allah SWT, maka Allah akan memberikan sesuatu

yang baik pula untuk diri kita sendiri entah itu berbentuk bantuan melalui orang lain ataupun hadiah yang berbentuk fisik.

2.2.3. OCB/*Organizational Citizenship Behaviour*

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) atau perilaku-perilaku extra-role yaitu perilaku karyawan yang melampaui deskripsi pekerjaannya sangat diharapkan oleh organisasi karena perilaku *extra-role* di antara karyawan dapat mempengaruhi peningkatan efektivitas perusahaan (Robbins dan Judge, 2014). *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) diartikan sebagai sikap perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan baik yang menurut Organ *et al.* (Sigit Auliana dan Iis Nurasih, 2017 dalam Asiah, 2017). Organ (1988) dalam Mariman Darto (2014) menyebutkan OCB memiliki lima dimensi primer: (1) perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional), (2) menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial ilmiah, (3) kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum, (4) perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain, dan (5) berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel. Robbins (2016) menyebutkan contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa menunggu instruksi dari atasan, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja atas kemauan sendiri, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, serta tidak membuang waktu di tempat kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB:

- a) Kepuasan kerja. Organ pada tahun 1983 melakukan penelitian yang hasilnya menunjukkan bahwa yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja. Sampai pada tahun 1990an, para peneliti masih menitikberatkan pada kepuasan kerja sebagai leading predictor dari OCB (Organ & Ryan, 1995). OCB hanya terjadi jika pekerja mengalami kepuasan. Begitu pula Greenberg dan Baron (dalam Organ, Podsakoff, 2006:69) berpendapat bahwa karyawan yang merasa puas akan memberikan sesuatu kembali kepada organisasi yang telah memperlakukannya dengan baik, karyawan akan jujur terhadap rekan kerjanya.
- b) Komitmen organisasi. Faktor lain yang turut mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan merasa bahagia menjadi bagian dari organisasi tersebut, mempunyai kepercayaan dan perasaan yang baik terhadap organisasinya, dan mempunyai keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi, serta bermaksud untuk melakukan apa yang terbaik bagi organisasi sehingga akan lebih memunculkan OCB.

Menurut Islam seseorang berperilaku *citizenship* (OCB) dikarenakan semata-mata ingin mendapatkan ridha Allah. Perilaku menolong, berkomunikasi dengan baik, bekerjasama dan berpartisipasi kesemuanya muncul dari keinginan mereka untuk berlomba-lomba dalam kebaikan dan balasan yang terbesar dari Allah SWT. Perilaku *citizenship* yang menekankan kerelaan dan kebaikan, sesuai dengan nilai-nilai dalam Islam. Dalam suatu hadist menjelaskan Nabi bersabda : Amal apakah di hari ini yang paling mulia? Mereka menjawab “jihad”, Nabi bersabda, “bukan jihad” tetapi seseorang yang keluar dengan mengorbankan diri dan hartanya dengan tanpa mengharapkan imbalan apapun. Dari hadits tersebut dapat dipahami bahwa perbuatan yang mengorbankan diri, atau harta demi kepentingan orang lain atau organisasi dengan tanpa mengharapkan imbalan atau *Reward* apapun, maka perbuatan yang telah dilakukan tersebut lebih mulia dari jihad

atau perang di jalan Allah. Padahal jihad merupakan perbuatan yang paling mulia yang setara dengan keimanan itu sendiri, dan haji yang mabrur (HR.Bukhari:25). Hadits tersebut di atas dapat dijadikan sebagai landasan dasar tentang perilaku citizenship. Dengan demikian motif seorang muslim melakukan OCB adalah karena ingin mencari Ridha Allah dan menginginkan kehidupan yang baik di dunia dan akhirat.

2.2.4. Tinjauan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena pada umumnya setiap karyawan berbeda standar kepuasannya. Akan tetapi, paling tidak ada indikator yang dapat digunakan untuk melihat ada tidaknya kepuasan kerja, diantaranya adalah kedisiplinan, moral kerja karyawan serta rendahnya *turn over*.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno, 2011:263)¹. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan

Menurut Hamali (2016), setiap seseorang yang bekerja ingin mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerjakaryawannya. Hal ini juga didukung oleh Sutrisno (2016), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Menurut Afandi (2021), adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut: Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja. Upah, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya. Rekan Kerja, seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Kepuasan dalam bekerja sudah dijelaskan dalam Al-Quran yang ada di bawah ini:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Katakanlah (Muhammad), “Bekerjalah! Maka Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”. (QS At-Taubah Ayat 105).

Tafsiran dalam surah ini menurut pakar tafsir Syaikh Abdurrahman bin Nashir As-Sa’adi bahwa dalam surah At-Taubah ayat 105 ini Allah berfirman, “Dan katakanlah”, kepada orang-orang munafik itu, “bekerjalah kamu”, dengan pekerjaan yang menurutmu sesuai, teruskan kebatilanmu, jangan mengira bahwa amalanmu itu akan

samar atas Allah, “maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu itu.” Yakni, pekerjaanmu pasti akan terlihat dan terbukti. “Dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan,” yang baik maupun yang buruk. Ini mengandung ancaman yang keras terhadap orang yang meneruskan kebatilannya, kezhalimannya, kesesatannya, dan penyimpangannya. Ada kemungkinan maknanya adalah bahwa apa pun yang kamu lakukan, baik maupun buruk, maka Allah akan melihatmu dan Dia akan menunjukkannya pada RasulNya dan hamba-hambaNya yang beriman, meskipun ia adalah amalan batin.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2016:82) yakni sebagai berikut:

- a) Kesempatan untuk Maju
- b) Keamanan Kerja
- c) Gaji
- d) Perusahaan dan Manajemen
- e) Pengawasan
- f) Faktor Intrinsik dari Pekerjaan
- g) Kondisi Kerja
- h) Aspek Sosial dalam Pekerjaan
- i) Komunikasi
- j) Fasilitas.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Faktor yang kedua mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja. Pranitasari (2019) menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang ting gi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan

bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bisa kondisi lingkungan kerja buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Pranitasari dan Saputri (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo, dkk., 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.2 Hubungan *Reward* dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual, karena pengaruh tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam tiap individu. Menurut Fahmi (2016:57) *reward* atau sering kita sebut kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik itu berbentuk finansial maupun non finansial. Dengan begitu karyawan akan merasa di hargai atas pekerjaannya, kemudian akan timbul kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di dalam perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muqoyyaroh (2018) menyatakan bahwa hubungan *reward* dengan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap OCB

Lingkungan kerja sebagai faktor eksternal dalam mempengaruhi OCB tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini senada dengan apa yang dikatakan oleh Organ (1995) bahwa faktor yang mempengaruhi OCB antara lain; budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan

bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin. Apa yang diungkapkan oleh Organ lebih dominan kepada faktor internal dari diri karyawan dalam mengembangkan OCB dibanding faktor eksternal atau lingkungan fisik. Sebagaimana dalam penelitian ini juga bahwa lingkungan kerja tidak secara langsung mempengaruhi OCB melainkan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan bagus akan memberikan dampak pada perasaan positif dan membuat puas karyawan sehingga pada akhirnya akan berdampak pula pada perilaku extra-role selama dalam pekerjaan tetapi tidak meninggalkan pekerjaan utamanya.

2.3.4 Hubungan Pemberian *Reward* Terhadap OCB

Tingginya *reward* pada personel dapat berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dengan kata lain apabila *reward* memiliki efek positif langsung dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) berarti bahwa keakuratan dalam memberikan hasil imbalan dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. *Reward* merupakan variabel penting yang diperhatikan oleh pimpinan bahwa personel memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi. *Reward* nonfinansial berupa pujian, perhatian dari atasan dan promosi tidak kalah penting untuk diperhatikan karena imbalan finansial adalah gaji dan hadiah. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Farid dkk, (2019), yang menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

2.3.5 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap OCB

Untuk meningkatkan perilaku OCB karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong munculnya perilaku OCB yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Respon emosional yang muncul ketika karyawan memberikan penilaian dalam pekerjaan mereka dapat menentukan kepuasan kerja atau ketidakpuasan. Kepuasan kerja merupakan kepuasan dari diri karyawan mengenai bagaimana pekerjaan yang telah dilakukannya akan dapat memberikan

pengaruh positif terhadap organisasi (Wanah & Iqbal, 2020). Kepuasan kerja ini tidak akan dapat diketahui jika hanya dilihat dari pengamatan fisik saja, namun akan dapat diketahui apabila karyawan menyatakan kepuasannya secara langsung terhadap pekerjaannya (Shofiyuddin *et al.*, 2021). terlihat dari perilaku baik yang ditunjukkan oleh karyawan dan menjadikan karyawan taat pada peraturan serta memberikan kinerja yang terbaik (Aisyah, 2020). Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku atau sikap yang baik karena harapan karyawan telah sesuai dengan lingkungan kerja yang sebenarnya (Putra & Sudibya, 2018). Hal ini sesuai dengan penelitian Iskandar *et al.* (2019), Septini *et al.* (2020), serta Syaflinursyah & Aktif (2020) yang memberikan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap perilaku OCB karyawan. Hal tersebut memberikan makna bahwa ketika tingkat kepuasan kerja karyawan semakin tinggi maka perilaku OCB akan meningkat pula (Dewi & Riana, 2018).

2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis adalah dugaan peneli terhadap hubungan variabel yang belum menjadi jawaban dan masih memerlukan pengkajian. Maka hipotesis dari penelitian yang akan dilakukan yakni sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap OCB karyawan Toko ABC Grosir & Swalayan di Pamekasan.

H2 : Ada pengaruh antara pemberian *Reward* terhadap OCB karyawan Toko ABC Grosir & Swalayan di Pamekasan.

H3 : Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Toko ABC Grosir & Swalayan di Pamekasan.

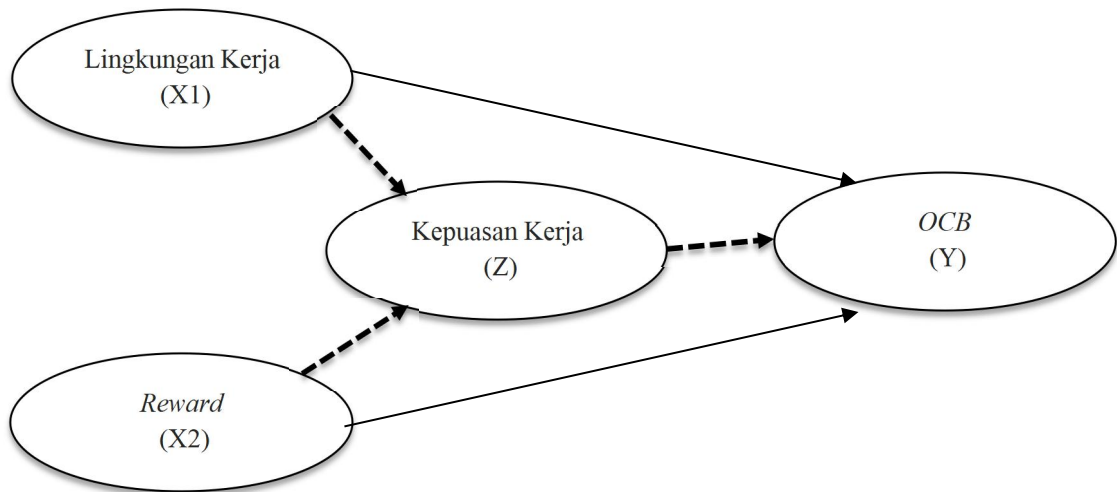
H4 : Ada pengaruh antara *Reward* terhadap Kepuasan Kerja karyawan Toko ABC Grosir & Swalayan di Pamekasan

H5 : Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Toko ABC Grosir & Swalayan di Pamekasan

H6 : Ada pengaruh tidak langsung antara Lingkungan Kerja terhadap OCB karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan Toko ABC Grosir & Swalayan di Pamekasan

H7 : Ada pengaruh tidak langsung antara *Reward* terhadap OCB karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan Toko ABC Grosir & Swalayan di Pamekasan

2.5 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis dan Pendekatan yang digunakan untuk penelitian ini yakni menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Siyoto (2015: 19) memberikan pengertian penelitian kuantitatif sebagai penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Metode penelitian kuantitatif menekankan pada aspek pengukuran secara objektif atas fenomena sosial sebagaimana Siyoto (2015: 18) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif dikatakan sebagai metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial di jabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variable dan indikator. Setiap variable yang ditentukan diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda-beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variable tersebut. Dengan menggunakan simbol-simbol angka tersebut, teknik perhitungan secara kuantitatif matematik dapat dilakukan sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Toko ABC Swalayan & Grosir yang terletak tidak jauh dari pusat kota di JL Jokotole Nomor 116, Pamekasan Madura.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sani dan Maharani, 2013).

Pengambilan sampel adalah langkah pertama dan aspek penting dari keseluruhan proses analisis (Kou *et al.*, 2011). Teknik pengambilan sampel dilakukan agar menyerupai, yang tujuannya adalah untuk menghilangkan kebingungan di antara teknik-teknik yang terlihat agak mirip satu sama lain (Som, 1995). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh. Teknik pengambilan sampel jenuh menurut Sugiyono (2019) Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

3.4 Data dan Jenis Data

1. Data primer, adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Pengumpulan data tersebut dilakukan secara khusus untuk mengatasi masalah riset yang sedang diteliti.
2. Data sekunder, adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data semacam ini sudah dikumpulkan oleh pihak lain untuk tujuan tertentu yang bukan demi keperluan riset yang sedang dilakukan peneliti saat ini secara spesifik.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan teknik pengumpulan berupa angket atau kuesioner. Angket (questioner) merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk menjawab pertanyaan yang relevan dengan objek penelitian dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai. Butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam angket disusun berdasarkan *applied theory* masing-masing variabel dengan skala Likert. Vonglao (2017: 337) mengungkapkan bahwa *Skala Likert* adalah salah satu instrumen yang populer untuk mengukur sifat-sifat laten. Skala tersebut dikenalkan oleh *Likert* (1932) dan terdiri dari

serangkaian pertanyaan yang merupakan indikator dari ciri-ciri laten. Setiap pertanyaan memiliki respon lima skala: paling sedikit, kurang, sedang, lebih banyak, dan paling banyak dengan skor untuk skala masing-masing 1, 2, 3, 4, dan 5.

3.6 Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Danang Sunyoto (2012:43) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya seperti kebersihan, music, penerangan, dan lain sebagainya. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:27) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Mangkunegara, (2012) ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja, yaitu, 1) Kebersihan . 2) Penerangan. 3) Kebisingan. 4) Suhu. 5) Tata ruang. 6) Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan.

3.6.2 Variabel *Reward*

Menurut Sastrohadiwirya (2010:17) penghargaan adalah imbalan atas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada seorang karyawannya, karena telah menyumbangkan pemikirannya dan energi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Adhitomo Wirawan dkk (2018) *Reward* merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk berkontribusi memberikan ide-ide inovatif untuk fungsi bisnis yang baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara finansial maupun non finansial. Indikator penghargaan menurut Dicky Saputra (2017) adalah : Upah, gaji, insentif, tunjangan, interpersonal penghargaan dan promosi.

3.6.3 Variabel OCB

Organizatin Citizenship Behaviour (OCB) atau perilaku-perilaku *extra-role* yaitu perilaku karyawan yang melampaui deskripsi

pekerjaannya sangat diharapkan oleh organisasi karena perilaku *extra-role* di antara karyawan dapat mempengaruhi peningkatan efektivitas perusahaan (Robbins dan Judge, 2014). *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) diartikan sebagai sikap perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan baik yang menurut Organ *et al* (Sigit Auliana dan Lis Nurashia, 2017).

3.6.4 Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016), setiap seseorang yang bekerja ingin mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Hal ini juga didukung oleh Sutrisno (2016), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Menurut Afandi (2021), adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut: Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja. Upah, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya. Rekan Kerja, seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Tabel 3.6
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar	Lingkungan Kerja Fisik	Soetjipto (2009), Sedarmayanti (2007: 21)

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
	para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya.	Lingkungan Kerja Non Fisik	
<i>Reward</i>	<i>Reward</i> adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik	Intrinsik Ekstrinsik	Byars and Rue (2010) Graham & Manus (2002)
OCB	OCB merupakan perilaku sukarela yang melebihi kebutuhan dasar pekerja seperti membantu rekan kerja dan sopan kepada orang lain	<i>Altruism</i> <i>Conscientiousnes</i> <i>Sportsmanship</i> <i>Courtesy</i> <i>Civic Virtue</i>	Organ, Podsakof, dan Mackenzie (2006) (Allison, 2001 dalam Subawa dan Suwanda,. 2017:4785)
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.	Gaji Pekerjaan itu sendiri Atasan Rekan kerja Lingkungan kerja	Widodo (2015) dalam Harahap, & Tirtayasa, (2020:125).

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Lineritas

Uji asumsi hanya terkait dengan permodelan persamaan structural dan tidak terkait dengan pengujian hipotesis, yaitu hubungan antar variabel laten dalam model structural adalah linier dan adaptif. Uji asumsi linieritas dapat dilakukan dengan compare means atau menggunakan curve fit. Metode ini juga dapat dihitung dengan menggunakan software SPSS (Solimun dalam Sani dan Maharani: 2013).

3.7.2 Uji Validitas

Suatu instrument dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali: 2013). Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan Antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Instrumen dikatakan valid jika nilai *Correlated Item-Total Correlation* $\geq 0,3$

3.7.3 Uji Reliabilitas

Suatu instrument dapat dikatakan reliable, jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien alphanya $\geq 0,6$. (Malhotra:2004) (Maharani: 2017).

3.8 Analisis Data

3.8.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai argument responden terhadap pilihan pernyataan an distribusi frekuensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini jawaban responden dijelaskan dalam lima skala pertanyaan dengan menggunakan *Skala Likert*. Analisis ini juga digunakan untuk menggambarkan secara mendalam variabel-variabel yang diteliti.

3.8.2 *Partial Least Square* (PLS)

Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan PLS atau *Partial Least Square*. PLS ini merupakan metode analisis yang powerful karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmatori teori juga dapat

digunakan untuk membangun hubungan atau pengujian proposisi (Ghozali, 2008).

a. *Outer Model* (Model Pengukuran)

Model ini digunakan untuk menguji validitas konstruk serta realibilitas instrument. Pengujian validitas adalah untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian apa yang seharusnya diukur. Kemudian diuji realibilitas untuk mengukur suatu konsep yang dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam meniawab pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner.

b. *Inner Model* (Model Struktural)

Dalam PLS model struktura ini akan dievaluasi melalui R^2 untuk konstruk dependen nilai koefisien *path* atau biasa disebut *t-values tap path* untuk uji signifikansi antarkonstruksi dalam model struktural (Irwan and Adam 2015:56). Nilai R^2 ini digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap dependen. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Contoh nilai R^2 sebesar 0,7 artinya variasi perubahan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 70% sedangkan sisanya berarti dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Tapi, nilai R^2 ini bukanlah alat ukur yang mutlak dalam mengukur ketepatan model prediksi karena dasar hubungan teoritik adalah parameter yang utama untuk menjelaskan hubungan sebab akibat tersebut.

3.8.3. Uji Hipotesis

Dalam statistik inferensial kita akan menghadapi suatu problem. Sebelum kita mencari jawaban secara faktual terlebih dulu kita mencoba menjawab secara teoritis. Jawaban atas problem secara teoritis sering disebut dengan hipotesis, dan hipotesis itu merupakan jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya melalui

fakta-fakta. Pengujian hipotesis dengan menggunakan dasar fakta diperlukan suatu alat bantu dan yang sering digunakan adalah analisis statistik.

3.8.4. Uji Mediasi

Uji mediasi ialah pengujian yang digunakan supaya dapat mengetahui apakah hubungan yang melalui variabel mediasi yang secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut atau tidak (Basuki, 2021).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Toko ABC Swalayan & Grosir

4.1.1 Profil Toko ABC Swalayan & Grosir

Toko ABC Swalayan & Grosir yang terletak di Jalan Jokotole No.116, Lawangan Daya, Murleke, Barurambat Timur,. Kecamatan Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur. Bapak Agus Hadi Putra ditemani oleh Istri tercinta yaitu Ibu Diana Angelia bersama-sama mendirikan dan mengelola tempat perbelanjaan dan Grosir yang di beri nama “ ABC Swalayan dan Grosir” . Berdiri sejak tahun 1980 dan beralokasi cukup strategis yaitu di depan SMPN 05 Kabupaten Pamekasan dan dekat dengan Perpustakaan Umum sehingga memudahkan para pelanggan untuk mengingat lokasi Swalayan ABC dan Grosir khususnya para pelajar dan mahasiswa. Toko ini merupakan salah satu toko retail terbesar yang ada di Pamekasa. Menjual dengan harga yang sangat terjangkau dan bisa dibeli dengan harga grosir maupun swalayan, segala macam produk keperluan rumah tangga, keperluan masakan, keperluan sekolah dan masih banyak lainnya terdapat di toko ini. Memiliki karyawan yang banyak dibandingkan toko yang lainnya, serta tempat yang strategis dan sangat besar juga luas, sehingga toko ini menjadi salah satu favorit untuk sebagian besar masyarakat Pamekasan untuk membeli keperluan-keperluannya di toko ini.

4.1.2 Visi dan Misi Toko ABC Swalayan & Grosir

Toko Grosir memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

a) Visi

Omset yang ditetapkan yaitu 1 Miliar per tahun, semakin lengkapnya pelayanan yang diberikan berupa sarana dan prasarana yang memadai serta jumlah karyawan yang terbilang banyak yaitu 60 karyawan yang selalu diutamakan di samping harga terjangkau yang membuat para pelanggan tidak bosan untuk selalu berbelanja di ABC Swalayan

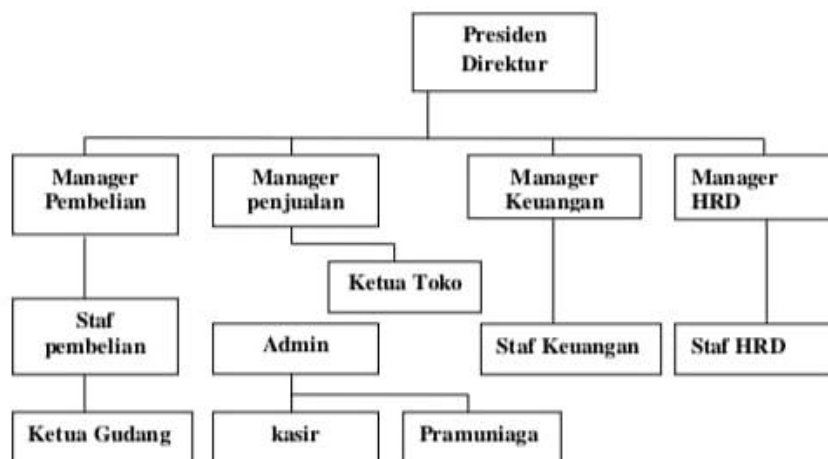
b) Misi

Swalayan ABC dan Grosir tidak tanggung-tanggung dalam memenuhi kebutuhan karyawan khususnya masyarakat luas yaitu dengan menyediakan tempat makan atau kantin dengan berbagai menu makanan dan minuman yang disukai banyak orang. Di samping tempat makan ada area atau stan khusus yang dijadikan pajangan berbagai baju modis dari model untuk anak, pemuda hingga orang tua

4.1.3 Struktur Organisasi Toko ABC Swalayan & Grosir

Struktur organisasi adalah suatu tanggung jawab dan tugas yang ada pada diri masing-masing suatu individu maupun pada kelompok yang didalamnya terdapat suatu keseluruhan baik perencanaan, pelaksanaan dan juga pemantauan suatu aktivitas yang bertujuan untuk tercapainya tujuan suatu organisasi tersebut Kuraesin (2016:226). Berikut adalah struktur organisasi di Toko ABC Swalayan & Grosir:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



4.2 Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	37	50,7
Perempuan	36	49,3
Total	73	100,0

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil dari Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 73 responden yang terlibat dalam penelitian ini, 37 di antaranya adalah laki-laki (50,7%) dan 36 lainnya adalah perempuan (49,3%). Proporsi yang hampir seimbang antara responden laki-laki dan perempuan ini menunjukkan bahwa penelitian ini mencakup perspektif yang representatif dari kedua jenis kelamin, sehingga hasilnya dapat dianggap cukup seimbang dalam mencerminkan pandangan dan pengalaman karyawan Toko ABC Swalayan & Grosir dari sisi gender.

Tabel 4.2

Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
<20 Tahun	2	3
21-30 Tahun	35	48
31-40 Tahun	28	38
> 40 Tahun	8	11
Total	73	100,0

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 21-30 tahun, dengan jumlah 35 responden (48%). Diikuti oleh kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 28 responden (38%), sementara responden yang berusia di bawah 20 tahun hanya 2 orang (3%) dan yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 8 orang (11%). Data ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah dari kelompok usia yang relatif muda, yang mungkin memiliki pengalaman kerja yang bervariasi dan relevansi dengan lingkungan kerja dan OCB yang diteliti.

Tabel 4.3
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1 Tahun	2	2,7
2 Tahun	26	35,6
3 Tahun	21	28,8
4 Tahun	16	21,9
5 Tahun	6	8,2
6 Tahun	2	2,7
Total	73	100,0

Berdasarkan Tabel 4.3, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja antara 2 hingga 4 tahun. Terdapat 26 responden (35,6%) yang telah bekerja selama 2 tahun, diikuti oleh 21 responden (28,8%) yang telah bekerja selama 3 tahun, dan 16 responden (21,9%) yang telah bekerja selama 4 tahun. Jumlah responden yang bekerja selama 1 tahun atau kurang adalah 2 orang (2,7%), sedangkan responden yang telah bekerja selama 5 atau 6 tahun masing-masing adalah 6 orang (8,2%) dan 2 orang (2,7%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup signifikan, yang dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan perilaku OCB di tempat kerja.

4.3 Hasil Analisis

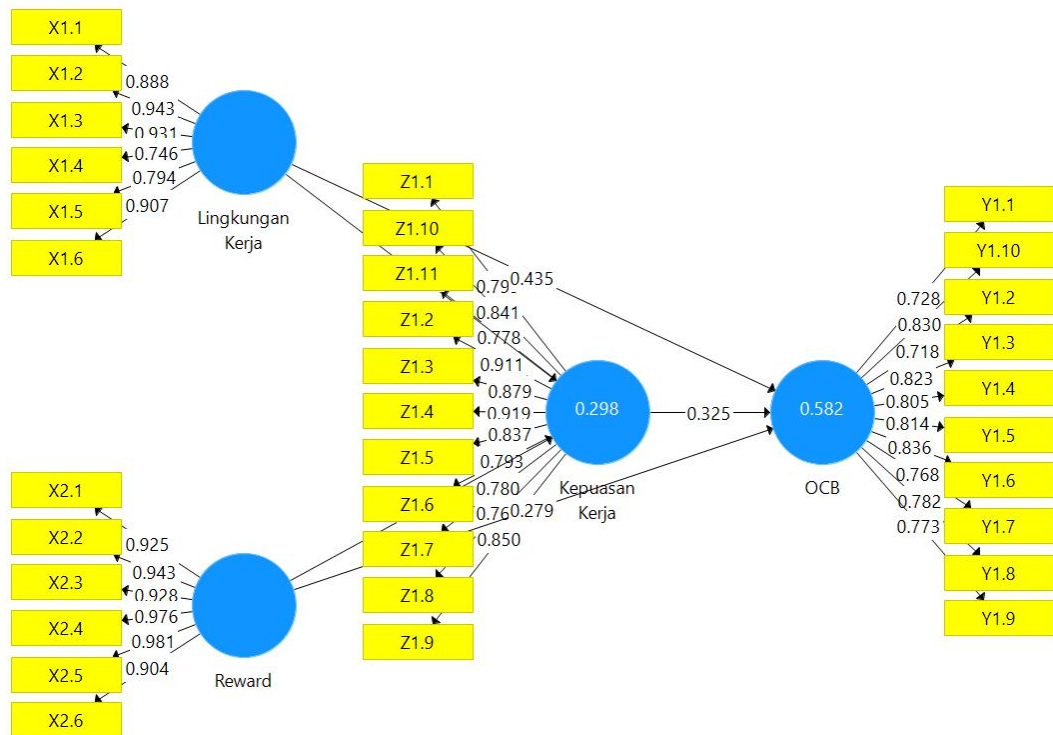
4.3.1 Evaluasi *Measurement Model* (Outer Model)

Menurut Ghazali (2015:39) tujuan dari evaluasi outer model adalah untuk menilai validitas melalui *convergent validity* dan *discriminant validity*, serta reliabilitas model yang di evaluasi *composite reliability* serta *cronbach's alpha* untuk blok indikatornya.

a. *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* diuji dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Chin (2015), suatu indikator dikatakan valid jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini bila ada *loading factor* dibawah 0,50 maka akan dikeluarkan dari model.

Gambar 4. 2.
Hasil Algoritma smartPLS



Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS

Tabel 4.4.
Hasil Pengujian *Convergent Validity*

	Lingkungan Kerja	Reward	OCB	Kepuasan Kerja
X1.1	0,888			
X1.2	0,943			
X1.3	0,931			
X1.4	0,746			
X1.5	0,794			
X1.6	0,907			
X2.1		0,925		
X2.2		0,943		
X2.3		0,928		
X2.4		0,976		
X2.5		0,981		
X2.6		0,904		
Y1.1			0,728	
Y1.2			0,718	
Y1.3			0,823	
Y1.4			0,805	
Y1.5			0,814	
Y1.6			0,836	
Y1.7			0,768	
Y1.8			0,782	
Y1.9			0,773	
Y1.10			0,830	
Z1.1				0,799
Z1.2				0,911
Z1.3				0,879
Z1.4				0,919
Z1.5				0,837
Z1.6				0,793
Z1.7				0,780
Z1.8				0,763
Z1.9				0,850
Z1.10				0,841
Z1.11				0,778

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel penelitian ini dinyatakan valid, karena nilai *Outer Loadings* masing-masing indikator lebih besar dari 0,7. Dengan demikian item kuesioner dapat digunakan pada analisis-
analisis selanjutnya.

Discriminant Validity

Pemeriksaan selanjutnya adalah membandingkan korelasi antar variabel dengan akar AVE (\sqrt{AVE}). Model pengukuran mempunyai *discriminant validity* yang baik jika \sqrt{AVE} setiap variabel lebih besar dari pada korelasi antar variabel. Nilai \sqrt{AVE} dapat dilihat dari Output *Fornell Larcker Criterion Smart-PLS* yang tersaji dalam tabel 4.5.

Tabel 4.5
Hasil Uji Discriminant Validity (*Fornell Larcker Criterion*)

	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	OCB	Reward
Kepuasan Kerja	0,834			
Lingkungan Kerja	0,395	0,871		
OCB	0,612	0,590	0,789	
Reward	0,413	0,096	0,455	0,943

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS

Dari tabel 4.5 di atas dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model. Nilai yang berdasarkan pernyataan diatas maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Adapun di bawah ini adalah hasil dari *Cross Loading*:

Tabel 4.6
Hasil Cross Loading

	Lingkungan Kerja	Reward	OCB	Kepuasan Kerja
X1.1	0,888	0,027	0,520	0,365
X1.2	0,943	0,034	0,508	0,368
X1.3	0,931	0,084	0,530	0,395
X1.4	0,746	0,192	0,479	0,312
X1.5	0,794	0,173	0,529	0,285
X1.6	0,907	0,003	0,511	0,328
X2.1	0,208	0,925	0,468	0,415
X2.2	0,072	0,943	0,438	0,389
X2.3	0,062	0,928	0,416	0,383
X2.4	0,070	0,976	0,437	0,391
X2.5	0,107	0,981	0,466	0,409
X2.6	-0,003	0,904	0,328	0,340
Y1.1	0,334	0,227	0,728	0,468
Y1.2	0,350	0,229	0,718	0,493
Y1.3	0,596	0,435	0,823	0,501
Y1.4	0,454	0,459	0,805	0,443

	Lingkungan Kerja	Reward	OCB	Kepuasan Kerja
Y1.5	0,400	0,462	0,814	0,495
Y1.6	0,635	0,305	0,836	0,496
Y1.7	0,445	0,359	0,768	0,502
Y1.8	0,443	0,443	0,782	0,503
Y1.9	0,441	0,277	0,773	0,468
Y1.10	0,472	0,333	0,830	0,467
Z1.1	0,353	0,431	0,617	0,799
Z1.2	0,398	0,323	0,532	0,911
Z1.3	0,329	0,409	0,504	0,879
Z1.4	0,389	0,349	0,541	0,919
Z1.5	0,356	0,308	0,489	0,837
Z1.6	0,247	0,398	0,424	0,793
Z1.7	0,258	0,360	0,480	0,780
Z1.8	0,254	0,346	0,489	0,763
Z1.9	0,251	0,374	0,523	0,850
Z1.10	0,256	0,336	0,533	0,841
Z1.11	0,517	0,117	0,434	0,778

Tabel 4.7

Hasil HTMT

	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	OCB	Reward
Kepuasan Kerja				
Lingkungan Kerja	0,417			
OCB	0,646	0,623		
Reward	0,423	0,112	0,466	

Sementara itu, tingkat ambang validitas diskriminan yang dapat diterima juga diperoleh dilihat dari nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) yang lebih kecil dari 0,90 seperti yang disarankan oleh (Hair *et al.*, 2017). Semua nilai HTMT lebih rendah dari 0,9.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variasi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada *composite reliability*. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50. Output AVE yang diperoleh dari Smart PLS 3.0 tersaji pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,695
Lingkungan Kerja	0,759
OCB	0,622
Reward	0,890

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa nilai AVE telah lebih besar dari 0,50 yang berarti semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji uji reliabilitas dari model. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah konsisten.

Tabel 4.9
Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja	0,956	0,961
Lingkungan Kerja	0,935	0,949
OCB	0,932	0,943
Reward	0,975	0,980

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua

variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

4.3.2 Evaluasi *Structural Model (Inner Model)*

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (*Inner Model*). Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dari teori dalam rangka menganalisis pengaruh variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Tahapan pengujian terhadap model *structural (inner model)* dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini:

a. Uji Model

Tabel 4.10

Hasil

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,089	0,089
d_ULS	4,398	4,398
d_G	12,275	12,275
Chi-Square	2294,307	2294,307
NFI	0,498	0,498

Nilai NFI mulai 0 – 1 diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan suatu model independen tertentu. Berdasarkan tabel diatas nilai NFI berada pada 0.498 yang berarti memiliki kecocokan model yang dapat dinyatakan baik. (Ghozali, 2014).

b. Nilai *R-Square (R²)*

Melihat nilai *R-Square* yang merupakan uji *Goodness of Fit* model.

Tabel 4.11

Hasil Uji Nilai R-Square (R²)

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,298	0,278

OCB	0,582	0,564
------------	-------	-------

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS

Nilai R^2 sebesar 0,298 menunjukkan bahwa 29,8% variabilitas dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen dalam model (misalnya, lingkungan kerja dan *reward*). Sementara itu, nilai R^2 Adjusted sebesar 0,278 menunjukkan penyesuaian yang mengoreksi jumlah variabel bebas dalam model. Secara keseluruhan, nilai ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel eksogen dalam model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup terhadap variabilitas kepuasan kerja, meskipun tidak dominan.

Nilai R^2 sebesar 0,582 menunjukkan bahwa 58,2% variabilitas dalam OCB dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen dalam model (seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *reward*). Nilai R^2 Adjusted sebesar 0,564 memberikan penyesuaian untuk jumlah variabel bebas. Ini menunjukkan bahwa variabel-variabel eksogen dalam model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat terhadap variabilitas OCB, menjadikannya sebagai prediktor yang lebih signifikan dibandingkan dengan kepuasan kerja.

c. Effect Size (f^2)

Nilai f-square (f^2) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Berikut interpretasi mengenai nilai f-square (Ghozali, 2014):

- 1) Apabila nilai f-Square bernilai $\geq 0,35$, maka dapat diinterpretasikan bahwa predictor variabel laten memiliki pengaruh kuat.
- 2) Apabila nilai f-Square bernilai $0,15 \leq f \leq 0,35$, maka memiliki pengaruh medium.
- 3) apabila nilai f-Square bernilai $0,02 \leq f \leq 0,15$, maka memiliki pengaruh lemah.

Berikut hasil nilai f^2 masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen:

Tabel 4.12
Hasil Uji f^2 Effect Size

	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	OCB
Kepuasan Kerja			0,177
Lingkungan Kerja	0,181		0,379

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS

Berikut adalah interpretasi hasil nilai f-square (f^2) untuk masing-masing model:

1. Kepuasan Kerja terhadap OCB (0,177):

Nilai f^2 sebesar 0,177 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh medium terhadap OCB. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja cukup berperan dalam meningkatkan OCB karyawan.

2. Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (0,181):

Nilai f^2 sebesar 0,181 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh medium terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik cukup signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja terhadap OCB (0,379):

Nilai f^2 sebesar 0,379 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap OCB. Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh dalam mendorong perilaku positif karyawan dalam organisasi.

4. *Reward* terhadap Kepuasan Kerja (0,202):

Nilai f^2 sebesar 0,202 menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh medium terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa sistem reward yang efektif cukup signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5. Reward terhadap OCB (0,154):

Nilai f^2 sebesar 0,154 menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh medium terhadap OCB. Ini mengindikasikan bahwa reward yang diberikan kepada karyawan berperan cukup penting dalam meningkatkan perilaku positif karyawan dalam organisasi.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi untuk pengaruh jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-

statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> OCB	0,325	0,326	0,100	3,264	0,001
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,358	0,367	0,098	3,662	0,000
Lingkungan Kerja -> OCB	0,435	0,431	0,084	5,187	0,000
Reward -> Kepuasan Kerja	0,379	0,369	0,086	4,417	0,000
Reward -> OCB	0,279	0,285	0,095	2,924	0,004

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis pada model struktural:

1. Kepuasan Kerja -> OCB:

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dengan nilai T Statistics sebesar 3,264 dan nilai p sebesar 0,001, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat OCB yang ditunjukkan.

2. Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja:

Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai T Statistics yang cukup tinggi (3,662) dengan nilai p sebesar 0,000 menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor dalam lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

3. Lingkungan Kerja -> OCB:

Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Dengan nilai T Statistics sebesar 5,187 dan nilai p sebesar 0,000, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga secara langsung meningkatkan OCB karyawan. Artinya, lingkungan kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk berperilaku lebih baik dalam organisasi.

4. Reward -> Kepuasan Kerja:

Pengaruh reward terhadap kepuasan kerja juga terbukti signifikan. Nilai T Statistics yang tinggi (4,417) dan nilai p sebesar 0,000 menunjukkan bahwa reward yang diberikan kepada karyawan secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa sistem reward yang efektif adalah faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5. Reward -> OCB:

Terakhir, hasil pengujian menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Dengan nilai T Statistics sebesar 2,924 dan nilai p sebesar 0,004, dapat disimpulkan bahwa reward yang diterima oleh karyawan mendorong mereka untuk berperilaku lebih baik dalam organisasi. Ini menunjukkan bahwa penghargaan dan insentif yang diberikan kepada karyawan memiliki dampak positif terhadap OCB.

Adapun di bawah ini adalah hasil pengujian pengaruh tidak langsung antara X terhadap Y melalui Z:

Tabel 4.15
Hasil Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect*)

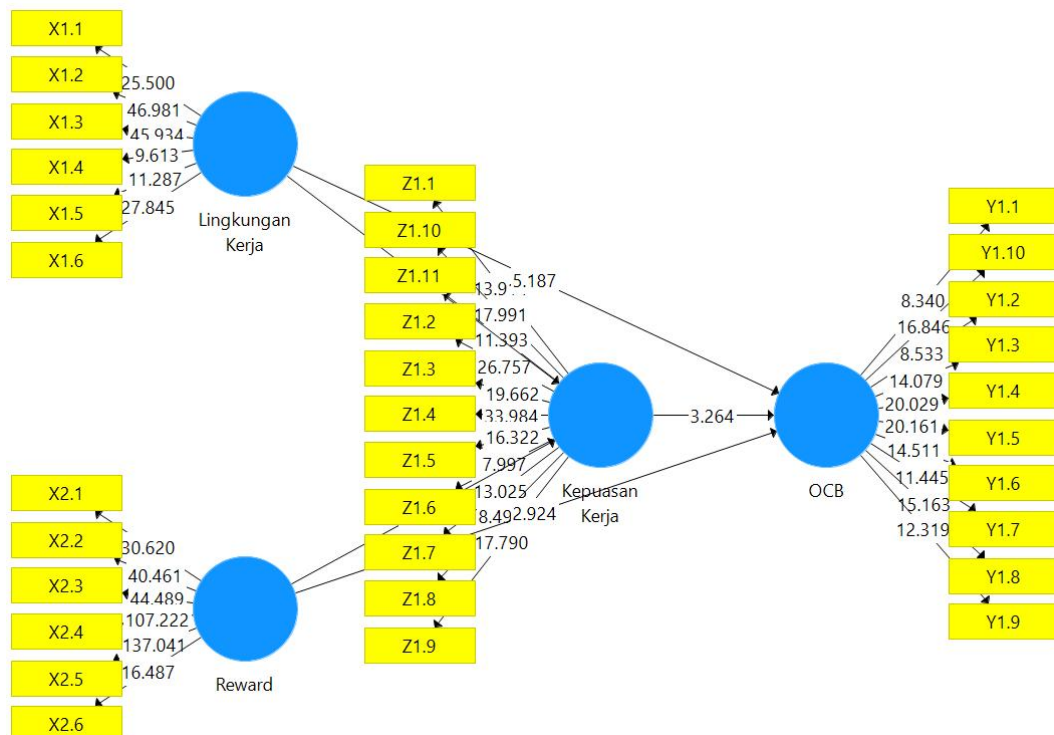
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> OCB	0,116	0,121	0,053	2,185	0,029
Reward -> Kepuasan Kerja -> OCB	0,123	0,121	0,048	2,550	0,011

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

melalui kepuasan kerja adalah signifikan secara statistik. Nilai T Statistics sebesar 2,185 dan nilai p sebesar 0,029 mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB ketika dimediasi oleh kepuasan kerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan OCB karyawan

- Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari reward terhadap OCB melalui kepuasan kerja juga signifikan secara statistik. Nilai T Statistics sebesar 2,550 dan nilai p sebesar 0,011 menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB ketika dimediasi oleh kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa pemberian reward yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya meningkatkan OCB.

Gambar 4.3
Hasil Uji *Bootstrapping*



Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS

4.5 Pembahasan Hasil Hipotesis

Dari hasil hipotesis, telah dijelaskan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berfungsi sebagai variabel bebas, OCB (*Organization Citizenship Behavior*) merupakan variabel terikat, dan kepuasan kerja bertindak sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan mempengaruhi OCB melalui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Analisis data mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi dan OCB serta antara lingkungan kerja dan OCB, sehingga meningkatkan kontribusi karyawan di luar tugas formal mereka. Hasil pengujian ini memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang hubungan antar variabel tersebut. Berikut adalah penjelasan mendetail mengenai bagaimana budaya organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi OCB melalui kepuasan kerja:

4.5.1 Lingkungan Kerja Terhadap OCB

Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Dengan nilai *T-Statistics* sebesar 5,187 dan nilai *p* sebesar 0,000, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga secara langsung meningkatkan OCB karyawan. Artinya, lingkungan kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk berperilaku lebih baik dalam organisasi.

Lingkungan kerja menciptakan kenyamanan yang tinggi terhadap karyawan. Ketika lingkungan kerja nyaman secara tidak langsung akan meningkatkan pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) secara positif. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja di sekitarnya maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif dan merasa betah di tempat kerja. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja yang terbentuk kepada sesama karyawan dan hubungan kerja ini juga mencakup antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat dimana bekerja (Maulana, dkk., 2022).

Menurut Fabanyo dkk (2023) bahwa Lingkungan Kerja merupakan suatu hal yang dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan tidak berjalan sesuai dengan target yang diberikan sehingga hasil dari kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap karyawan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Sumadji dan Suartman (2017), menyatakan bahwa adanya lingkungan kerja yang memadai dan

kondusif serta karyawan yang disiplin dalam menaati peraturan diharapkan kinerja karyawan bisa meningkat. Menurut Susilo dan Muhandano (2021) bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja tenaga medis. Pengaruh tersebut akan lebih baik apabila melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Tingginya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam diri tenaga medis mengindikasikan bahwa lingkungan tempat bekerja telah sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan. Dengan terpenuhinya kondisi kerja yang mendukung dapat membuat tenaga medis bekerja dengan baik sehingga kinerja tenaga medis dapat meningkat.

Adapun menurut Saputra dkk (2021) bahwa lingkungan kerja yang baik secara tidak langsung akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi, dimana seorang karyawan yang merasa puas tentu juga memerlukan motivasi kerja pada setiap individu dan lingkungan kerjanya akan menimbulkan kepuasan saat bekerja dan berdampak pada perilaku organisasi yang tinggi.

Penelitian sebelumnya mendukung temuan ini dengan berbagai bukti empiris. Pertama, studi oleh Saputra dkk (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan meningkatkan OCB. Kedua, penelitian oleh Susilo dan Muhandano (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mendorong perilaku proaktif dan partisipatif di kalangan karyawan. Ketiga, studi oleh Fabanyo dkk (2023) mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja yang positif meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian meningkatkan OCB. Terakhir, penelitian oleh Maulana, dkk., (2022) memperkuat temuan bahwa lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap perilaku organisasi. Penelitian-penelitian ini sejalan dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kuat dan positif adalah kunci untuk mendorong OCB di kalangan karyawan.

Dalam hadist dijelaskan tentang lingkungan kerja, Rasulullah SAW. Bersabda sebagai berikut:

عَنْ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَاصٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ يُحِبُّ
الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكِرَامَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجَوَادَ فَطَهِّرُوا أَسْمَاءَكُمْ

Artinya: "Sesungguhnya Allah Ta'ala itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulia (dan) menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kegagahan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu." (Hadist Riwayat Tirmidzi).

Penerapan lingkungan kerja Islami adalah sebagai wasilah untuk mendekatkan diri kepada Allah dalam rangka menjemput rezeki yang berkah. Wasilah untuk mendekatkan diri kepada Allah dapat tercapai apabila didukung dengan lingkungan

kerja yang memudahkan seseorang untuk mengerjakan hal-hal yang bernilai ibadah. Nilai-nilai keislaman di lingkungan kerja ditegakkan dengan cara pengaturan ruang kerja yang terpisah antara laki-laki dan perempuan, adanya jam sholat serta suasana Islami selama pekerjaan seperti dibolehkannya memutar kajian Islam maupun rekaman bacaan Al Qur'an. Nilai-nilai ajaran agama Islam bagi anggota di lingkungan kerja Islam harus dapat dipahami sebagai ideologi, standar dalam beretika, pedoman dalam menentukan gaya hidup dan landasan hukum dalam memecahkan permasalahan.

4.5.2 Reward Terhadap OCB

Hasil pengujian menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Dengan nilai *T-Statistics* sebesar 2,924 dan nilai *p* sebesar 0,004, dapat disimpulkan bahwa reward yang diterima oleh karyawan mendorong mereka untuk berperilaku lebih baik dalam organisasi. Ini menunjukkan bahwa penghargaan dan insentif yang diberikan kepada karyawan memiliki dampak positif terhadap OCB.

Menurut Fahrnia dkk (2021) bahwa reward adalah suatu bentuk apresiasi yang diberikan atas prestasi tertentu dengan harapan orang tersebut termotivasi dan tetap mempertahankan perilaku positif tersebut yang berupa finansial atau non finansial. Jika Reward diberikan dengan baik maka perilaku OCB pada karyawan akan terjadi peningkatan. Menurut Husin dkk (2024) bahwa Reward atau penghargaan adalah sebuah bentuk dan ungkapan apresiasi baik dalam bentuk materi maupun non materi yang diberikan kepada orang lain setelah melakukan tindakan yang positif dan menguntungkan organisasi dengan harapan seseorang mampu meningkatkan kinerja/peformanya dan dapat lebih produktifitas dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Riska dan Idrus (2024) OCB merupakan perilaku karyawan di luar tugas yang tercantum pada deskripsi pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi seseorang yang menyenangkan atas hasil pencapaian karya, lingkungan kerja, maupun kehidupan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh OCB dan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan reward terhadap OCB pada karyawan. Jika diartikan secara sederhana, OCB merupakan

perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam teori motivasi baik *reward* maupun *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Wirawan dan Afani, (2018), serta Kentjana dan Nainggolan (2018) menemukan bahwa penghargaan/reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Begitupun dengan punishment yang ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Adapun menurut Sulistya dkk (2022) berbagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja individu telah dilakukan berbagai organisasi, baik organisasi publik, organisasi pelayanan jasa maupun organisasi swasta. Hal ini dilakukan dengan melakukan berbagai terobosan untuk mengukur faktor-faktor yang mampu merangsang individu agar memiliki sikap loyalitas dan motivasi yang tinggi meningkatkan prestasi kerja adalah pemberian reward yang pada akhirnya mampu mendorong dan memberikan semangat kepada seseorang melaksanakan tanggung jawab pekerjaan secara sukarela dan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Penelitian sebelumnya mendukung temuan ini dengan berbagai bukti empiris. Pertama, studi oleh Fahrnia dkk (2021) menemukan bahwa pemberian reward secara signifikan meningkatkan OCB. Kedua, penelitian oleh Riska dan Idrus (2024) menunjukkan bahwa pemberian reward mendorong perilaku proaktif dan partisipatif di kalangan karyawan. Ketiga, studi oleh Sulistya dkk (2022) mengonfirmasi bahwa pemberian reward yang positif meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian meningkatkan OCB. Terakhir, penelitian oleh Husin dkk (2024) memperkuat temuan bahwa pemberian reward berdampak signifikan terhadap perilaku organisasi. Penelitian-penelitian ini sejalan dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa pemberian reward yang positif adalah kunci untuk mendorong OCB di kalangan karyawan.

Dalam Al-Quran terdapat salah satu ayat yang menjelaskan perilaku yang berhubungan dengan hipotesis ini, seperti yang ada di bawah ini:

فَاتَّهَمُوا اللَّهَ تَوَابَ الدُّنْيَا وَحُسْنَ ثَوَابِ الْآخِرَةِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ٤

Artinya: Maka Allah memberi mereka pahala di dunia dan pahala yang baik di akhirat. Dan Allah mencintai orang-orang yang berbuat kebaikan (QS. Ali Imran Ayat 148). Dalam ayat ini dijelaskan bahwa Allah akan memberikan kepada orang-orang yang sabar itu balasan mereka di dunia dalam bentuk kemenangan atas musuh-musuh mereka dan dengan kekuasaan penuh bagi mereka di muka bumi dan dengan balasan yang baik lagi agung di akhirat, yaitu surga-surga yang penuh kenikmatan. Dan Allah menyukai tiap-tiap orang yang memperbagus ibadahnya kepada Tuhannya dan muamalahnya kepada sesama makhlukNya. (Tafsiran Al Muyassar). Dalam perspektif ayat di atas, reward yang Allah sediakan bagi orang yang berbuat baik amatlah besar berupa kasih sayang dan keridhaan, serta kenikmatan-kenikmatan nyata yang ada di surga. Dan yang termasuk kategori berbuat baik, sebagaimana disebutkan dalam ayat sebelumnya, yaitu beriman lalu membuktikan keimanannya dengan berhijrah untuk berjihad di jalan Allah baik dengan harta benda maupun diri mereka sendiri.

4.5.3 Kepuasan Kerja Terhadap OCB

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan nilai *T-Statistics* sebesar 3,264 dan nilai *p* sebesar 0,001, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat OCB yang ditunjukkan.

Kepuasan kerja mencakup perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, lingkungan kerja, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Ketika karyawan merasa puas dengan kondisi kerja mereka, mereka cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi lebih, yang mencakup tindakan sukarela seperti membantu rekan kerja, mengambil inisiatif, dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi (Sholikhah., 2022).

Teori kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Adams (1963) adapun pendahulu dari teori ini adalah Zlaznik (1958) dikutip dari Locke (1969). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity*

atas suatu situasi yang diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Ketika karyawan merasa puas dengan kondisi kerja mereka, mereka cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi lebih, yang mencakup tindakan sukarela seperti membantu rekan kerja, mengambil inisiatif, dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi (Hayati., 2020). Menurut Setiani dan Hidayat (2020), kepuasan kerja yang tinggi menciptakan lingkungan yang kondusif untuk berkembangnya OCB, karena karyawan yang puas lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam aktivitas yang mendukung rekan kerja dan organisasi tanpa mengharapkan imbalan.

Penelitian sebelumnya mendukung temuan ini dengan berbagai bukti empiris. Pertama, studi oleh Sholikhah, (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan meningkatkan OCB. Kedua, penelitian oleh Wicaksono dan Gazali (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mendorong perilaku proaktif dan partisipatif di kalangan karyawan. Ketiga, studi oleh Setiani dan Hidayat (2020) mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja yang positif meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian meningkatkan OCB. Terakhir, penelitian oleh Hayati (2020) memperkuat temuan bahwa kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap perilaku organisasi. Penelitian-penelitian ini sejalan dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang positif adalah kunci untuk mendorong OCB di kalangan karyawan.

Dalam Islam umat muslim dianjurkan untuk berperilaku saling tolong menolong antar sesama muslimin, hal ini dijelaskan seperti salah satu ayat yang terdapat di dalam A;-Quran berikut:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ء

Artinya: Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat. (Q.S. Al Hujurat Ayat 10).

Tafsiran dari ayat ini mengatakan bahwa orang-orang yang beriman, janganlah kelompok laki-laki kalian merendahkan yang lainnya. Bisa jadi, orang-orang yang direndahkan itu lebih baik di sisi Allah daripada orang-orang yang merendahkan. Suatu kelompok perempuan juga jangan merendahkan kelompok lainnya. Bisa jadi yang direndahkan itu lebih baik dari yang merendahkan. Janganlah

kalian saling menghujat satu sama lain dengan perkataan ataupun isyarat. Janganlah juga kalian memberi julukan dengan julukan-julukan yang buruk dan tidak disukai. Seburuk-buruk penamaan seseorang adalah panggilan fasik dan kafir, sedangkan dia beriman. Barangsiapa tidak bertaubat dari apa yang dilarang oleh Allah, maka mereka adalah orang-orang yang menzalimi diri mereka sendiri dengan menyiapkannya untuk diazab. Ayat ini diturunkan untuk utusan Bani Tamim yang diingatkan dengan surah yang membahas tentang perkara mereka. Mereka mengolok-olok sahabat-sahabat yang fakir, saat melihat kondisi pakaian mereka. Ayat ini juga diturunkan bagi orang-orang beriman yang ada di antara mereka (Tafsir al-Wajiz). Konsep dari OCB itu sendiri sebenarnya dibangun dari konsep ajaran Islam, yaitu mengacu pada instruksi dari Al Quran dan Hadist. Sebagai seorang muslim tentunya akan bertindak *fid dunya wal akhirah* yang artinya kebaikan dunia dan akhirat. Berarti seorang muslim selalu berpikir untuk mendapatkan kebaikan dan keberkahan tidak hanya di dunia namun juga di akhirat. Rasulullah Shallallahu'alaihi Wasallam bersabda dalam HR. Ahmad, ath-Thabrani, adDaruqutni bahwa sebaik baiknya manusia adalah yang bermanfaat untuk orang lain". Hadist tersebut mencerminkan bahwa Rasulullah menganjurkan kepada umatNya untuk berbuat baik kepada sesama manusia dan makhluk yang lain yang mana berkaitan erat dengan definisi OCB itu sendiri.

4.5.4 Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai T Statistics yang cukup tinggi (3,662) dengan nilai p sebesar 0,000 menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor dalam lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang positif mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan mendukung, mereka cenderung merasa lebih puas dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka (Vehera dan Onsardi, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Sumadji dan Suartman (2017), menyatakan bahwa adanya lingkungan kerja yang memadai dan kondusif serta karyawan yang disiplin dalam menaati peraturan diharapkan kinerja karyawan bisa meningkat. Menurut Saputra (2022), lingkungan kerja yang kurang menyenangkan dapat menurunkan performa karyawan dan menghambat pencapaian tugas sesuai target. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan meningkatkan kepuasan kerja dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Lestari dkk (2020) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja. Irma dan Yusuf (2021) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang kemudian meningkatkan OCB. Penelitian ini sejalan dengan hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif adalah kunci untuk mendorong OCB di kalangan karyawan.

Penelitian sebelumnya mendukung temuan ini dengan berbagai bukti empiris. Pertama, studi oleh Irma dan Yusuf (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Kedua, penelitian oleh Vehera dan Onsardi, (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mendorong perilaku proaktif dan partisipatif di kalangan karyawan. Ketiga, studi oleh Saputra (2022) mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja yang positif meningkatkan lingkungan kerja, yang kemudian meningkatkan kepuasan kerja. Terakhir, penelitian oleh Lestari dkk (2020) memperkuat temuan bahwa lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap perilaku organisasi. Penelitian-penelitian ini sejalan dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif adalah kunci untuk mendorong kepuasan kerja di kalangan karyawan.

Dalam Al-Quran terdapat salah satu ayat yang menjelaskan hipotesis ini, seperti yang ada di bawah berikut ini:

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

Artinya: Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah (diciptakan) dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang yang berbuat kebaikan (QS. Al Araf Ayat 56).

Berdasarkan ayat ini, seorang yang berdoa hendaknya tidak merasa ujub dengan dirinya, menempatkan dirinya melebihi kedudukannya, dan berdoa dengan

hati yang lalai lagi lengah. Ini semua termasuk ihsan dalam berdoa, karena ihsan dalam beribadah berarti ia melakukannya dengan sungguh-sungguh dan melakukannya dengan sempurna. Yakni orang-orang yang berbuat ihsan dalam ibadahnya dan berbuat ihsan terhadap orang lain. Oleh karena itu, jika seorang hamba banyak berbuat ihsan, maka semakin dekat dengan rahmat Allah. Dalam ayat ini terdapat anjuran berbuat ihsan. Disebutkan kata-kata “qarib” (dekat) dengan bentuk mudzakar sebagai khabar dari rahmat Allah, karena disandarkan rahmat tersebut kepada Allah, atau karena rahmat tersebut berarti pahala. (Tafsiran dari Hidayatul Insan bi Tafsiril Qur'an). Dari ayat di atas dapat di jelaskan bahwa untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, di haruskan untuk selalu bersikap sabar atau lapang dada dalam menangani setiap masalah pekerjaan, dari ayat ini juga menekankan suatu sikap yang paling ampuh untuk menyelesaikan suatu masalah di dalam suatu perusahaan.

4.5.5 Reward Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh reward terhadap kepuasan kerja juga terbukti signifikan. Nilai *T-Statistics* yang tinggi (4,417) dan nilai p sebesar 0,000 menunjukkan bahwa reward yang diberikan kepada karyawan secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa sistem reward yang efektif adalah faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sebagaimana bahwa *reward* yang diberikan kepada karyawan secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja mereka. *Reward* mencakup penghargaan finansial dan non-finansial yang diberikan sebagai pengakuan atas kontribusi dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai melalui reward yang mereka terima, mereka cenderung merasa lebih puas dan termotivasi untuk terus berkontribusi secara positif dalam organisasi (Foenay et al., 2020).

Dalam teori motivasi baik *reward* maupun *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Wirawan dan Afani, (2018), serta Kentjana dan Nainggolan (2018) menemukan bahwa penghargaan/reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Menurut Suswardana (2022), reward merupakan ungkapan apresiasi yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Reward yang diberikan dengan baik tidak hanya memperbaiki kinerja tetapi juga meningkatkan

kepuasan kerja. Penelitian oleh Ardiansyah (2022) menunjukkan bahwa reward yang tepat dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dengan reward cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang kemudian mendorong mereka untuk menunjukkan perilaku proaktif dan berpartisipasi dalam organisasi. Selain itu, *reward* yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, dimana karyawan merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka diakui dan dihargai. Nurhalipah dkk (2021) menyatakan bahwa reward yang baik dapat mendorong semangat dan tanggung jawab kerja secara sukarela, yang meningkatkan hasil kerja optimal.

Penelitian sebelumnya mendukung temuan ini dengan berbagai bukti empiris. Pertama, studi oleh Nurhalipah dkk (2021) menemukan bahwa pemberian reward secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Kedua, penelitian oleh Ardiansyah (2022) menunjukkan bahwa pemberian reward mendorong perilaku proaktif dan partisipatif di kalangan karyawan. Ketiga, studi oleh Foenay et al., (2020) mengonfirmasi bahwa pemberian reward yang positif meningkatkan pemberian reward, yang kemudian meningkatkan kepuasan kerja. Terakhir, penelitian oleh Suswardana (2022) memperkuat temuan bahwa pemberian reward berdampak signifikan terhadap perilaku organisasi. Penelitian-penelitian ini sejalan dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa pemberian reward yang positif adalah kunci untuk mendorong kepuasan kerja di kalangan karyawan.

Dalam islam ayat yang menjelaskan tentang pembahasan ini terdapat pada ayat berikut ini:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ۝

Artinya: Dan sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam, dan Kami angkut mereka di darat dan di laut, dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna (QS Al Isra Ayat 70). Berdasarkan ayat tersebut, manusia adalah makhluk yang mulia, sehingga kehadirannya dianggap sebagai hadiah atau karunia Allah swt., dan berkomitmen memberikan pelayanan yang terbaik dengan sepenuh hati dan simpati, memberikan ketenangan dan kenyamanan pada manusia merupakan penghormatan dan ibadah pada Allah swt.

4.5.6 Lingkungan Kerja Terhadap OCB Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui kepuasan kerja adalah signifikan secara statistik. Nilai T Statistics sebesar 2,185 dan nilai p sebesar 0,029 mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB ketika dimediasi oleh kepuasan kerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan OCB karyawan.

Ketika karyawan merasa puas dengan kondisi kerja mereka, mereka cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi lebih, yang mencakup tindakan sukarela seperti membantu rekan kerja, mengambil inisiatif, dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi (Saputra et al., 2021). Menurut Susilo dan Muhardano (2021), kepuasan kerja yang tinggi menciptakan lingkungan yang kondusif untuk berkembangnya OCB, karena karyawan yang puas lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam aktivitas yang mendukung rekan kerja dan organisasi tanpa mengharapkan imbalan langsung.

Susilo dan Muhardano (2021) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja tenaga medis melalui OCB. Saputra et al. (2021) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang kemudian meningkatkan OCB. Penelitian ini sejalan dengan hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif adalah kunci untuk mendorong OCB di kalangan karyawan.

Salah satu hadist menjelaskan tentang perilaku ini, seperti pada hadist berikut ini:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا ، نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ ، وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ ، يَسِّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ ، وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا ، سَتَرَهُ اللَّهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ ، وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ ، وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا ، سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ ، وَمَا اجْتَمَعَ قَوْمٌ فِي بَيْتٍ مِنْ بُيُوتِ اللَّهِ يَتْلُونَ كِتَابَ اللَّهِ ، وَيَتَدَارَسُونَهُ بَيْنَهُمْ ، إِلَّا نَزَلَتْ عَلَيْهِمُ السَّكِينَةُ ، وَعَشِيَتْهُمُ الرَّحْمَةُ ، وَحَفَّتْهُمُ الْمَلَائِكَةُ ، وَذَكَرَهُمُ اللَّهُ فِيمَنْ عِنْدَهُ ، وَمَنْ بَطَأَ بِهِ عَمَلُهُ ، لَمْ يُسْرِعْ بِهِ نَسَبُهُ

Dari Abu Hurairah Radhiyallahu anhu, Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, “Barangsiapa yang melapangkan satu kesusahan dunia dari seorang Mukmin, maka Allâh melapangkan darinya satu kesusahan di hari Kiamat. Barangsiapa

memudahkan (urusan) orang yang kesulitan (dalam masalah hutang), maka Allâh Azza wa Jalla memudahkan baginya (dari kesulitan) di dunia dan akhirat. Barangsiapa menutupi (aib) seorang Muslim, maka Allâh akan menutup (aib)nya di dunia dan akhirat. Allâh senantiasa menolong seorang hamba selama hamba tersebut menolong saudaranya. Barangsiapa menempuh jalan untuk menuntut ilmu, maka Allâh akan mudahkan baginya jalan menuju Surga. Tidaklah suatu kaum berkumpul di salah satu rumah Allâh (masjid) untuk membaca Kitabullah dan mempelajarinya di antara mereka, melainkan ketenteraman akan turun atas mereka, rahmat meliputi mereka, Malaikat mengelilingi mereka, dan Allâh menyanjung mereka di tengah para Malaikat yang berada di sisi-Nya. Barangsiapa yang diperlambat oleh amalnya (dalam meraih derajat yang tinggi), maka garis keturunannya tidak bisa mempercepatnya.” (HR. Muslim).

Dalam Konsep islam, kepuasan kerja mengajarkan kepada seorang muslim untuk tidak hanya melihat dari sisi hasil pekerjaan yang di kerjakan tetapi bagaimana kemudian memperhatikan kelangsungan pekerjaan yang di kerjakan, sesuai dengan kompetensi moral, yaitu nilai-nilai keiklasan yang di miliki. Ikhlas berarti suasana atau ungkapan tentang apa yang benar keluar dari hati nurani yang paling dalam. Seseorang yang bekerja dengan ikhlas berarti mengalami kepuasan kerja yang sangat mendalam dari dalam hati. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya bekerja melainkan juga input yang membentuk kepribadian yang didasarkan pada sikap yang penuh keikhlasan dalam melakukan pekerjaan.

4.5.7 Reward Terhadap OCB Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari reward terhadap OCB melalui kepuasan kerja juga signifikan secara statistik. Nilai *T-Statistics* sebesar 2,550 dan nilai *p* sebesar 0,011 menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB ketika dimediasi oleh kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya meningkatkan OCB.

Penelitian oleh Ardiansyah (2022) menunjukkan bahwa *reward* yang tepat dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dengan reward cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang kemudian mendorong mereka untuk menunjukkan perilaku proaktif dan berpartisipasi dalam organisasi.

Menurut Riska dan Idrus (2024) *reward* yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan *reward* yang memadai cenderung lebih termotivasi untuk melakukan tindakan sukarela yang menguntungkan organisasi, seperti membantu rekan kerja, berbagi pengetahuan, atau bekerja lebih keras secara sukarela. Karyawan yang menerima *reward* sebagai imbalan atas OCB yang mereka lakukan cenderung memiliki keinginan untuk mempertahankan *reward* tersebut. Hal ini dapat mendorong mereka untuk terus melakukan OCB secara konsisten, karena mereka menyadari bahwa tindakan tersebut dapat berkontribusi pada penerimaan *reward* di masa depan.

Dalam Al Quran telah dijelaskan dalam salah satu ayatnya seperti yang ada di bawah ini:

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

Artinya: Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al Qasas Ayat 77).

Pada ayat ini, Allah menerangkan empat macam nasihat dan petunjuk yang ditujukan kepada Karun oleh kaumnya. Orang yang mengamalkan nasihat dan petunjuk itu akan memperoleh kesejahteraan di dunia dan akhirat. Orang yang dianugerahi oleh Allah kekayaan yang berlimpah ruah, perbendaharaan harta yang bertumpuk-tumpuk, serta nikmat yang banyak, hendaklah ia memanfaatkan di jalan Allah, patuh dan taat pada perintah-Nya, mendekatkan diri kepada-Nya untuk memperoleh pahala sebanyak-banyaknya di dunia dan akhirat. Sabda Nabi saw: `Manfaatkan yang lima sebelum datang (lawannya) yang lima; mudamu sebelum tuamu, sehatmu sebelum sakitmu, kayamu sebelum miskinmu, waktu senggangmu sebelum kesibukanmu dan hidupmu sebelum matimu`. (Riwayat al-Baihaqi dari Ibnu 'Abbas). Seseorang berperilaku *citizenship* (OCB) dikarenakan semata-mata ingin mendapatkan ridha Allah. Perilaku menolong, berkomunikasi dengan baik, bekerjasama dan berpartisipasi kesemuanya muncul dari keinginan mereka untuk berlomba-lomba dalam kebaikan dan balasan yang terbesar dari Allah SWT.

Perilaku *citizenship* yang menekankan kerelaan dan kebaikan, sesuai dengan nilai-nilai dalam Islam.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada responden mengenai kepuasan kerja meemediasi pengaruh lingkungan kerja dan *reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Toko ABC Grosir dan Swalayan.

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan kondisi kerja mereka, maka mereka cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi lebih, yang mencakup tindakan sukarela.
2. Lingkungan kerja yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, maka para karyawan akan cenderung merasa lebih puas dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka.
3. Lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi OCB karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk berperilaku lebih baik dalam organisasi.
4. *Reward* yang efektif dan adil berdampak signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Saat karyawan merasa dihargai melalui *reward* yang mereka terima, baik itu finansial maupun non-finansial, maka mereka akan cenderung merasa lebih puas dan termotivasi untuk terus berkontribusi secara positif dalam organisasi.
5. Pemberian *reward* juga memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang diterima oleh karyawan akan mendorong mereka untuk berperilaku lebih baik dalam organisasi dan memiliki dampak positif untuk meningkatkan performanya.
6. Pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap OCB melalui kepuasan kerja, yaitu berpengaruh signifikan secara statistik. Hal ini dapat

diartikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara tidak langsung berkontribusi terhadap peningkatan OCB karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja.

7. Pengaruh tidak langsung dari *reward* terhadap OCB melalui kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa pemberian *reward* yang memuaskan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan OCB karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada responden mengenai kepuasan kerja meemediasi pengaruh lingkungan kerja dan *reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Toko ABC Grosir dan Swalayan, maka saran yang dapat diberikan:

1. Bagi Manajemen Toko ABC Swalayan & Grosir:

Manajemen Toko ABC Swalayan & Grosir dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Ini termasuk memperhatikan aspek-aspek seperti komunikasi yang efektif, dukungan dari atasan, dan penghargaan atas kinerja yang baik. Selain itu, penting bagi manajemen untuk memperbaiki sistem reward yang ada agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan motivasi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan OCB.

2. Bagi Peneliti Masa Depan:

Peneliti masa depan dapat melihat lebih dalam pada faktor-faktor lain yang dapat memediasi atau memoderasi hubungan antara lingkungan kerja, pemberian reward, kepuasan kerja, dan OCB. Selain itu, penelitian lanjutan bisa memperluas cakupan sampel dengan mengambil contoh dari berbagai sektor industri atau menggunakan desain penelitian longitudinal untuk mengevaluasi perubahan dalam perilaku karyawan seiring waktu. Penggunaan metode penelitian yang lebih lanjut seperti wawancara mendalam atau observasi langsung juga dapat memberikan wawasan tambahan tentang dinamika di tempat kerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abda. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal LPG". *Jurnal MIX*, Volume VI, No. 2.
- Ade, Muhammad. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai". *Jurnal Manajemen*. Vol 12. No 2. 253-258. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7376>
- Adhitomo, Ismi. 2018. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa". *Journal of Applied Business Administration*. Vol 2. No 2. 242-247. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JABA/article/view/1124>
- Agus. 2020. "Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 8. No 2. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/31065>
- Anja. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Dengan Mediasi Komitmen Organisasional". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Volume 06, No 1.
- Ardiansyah, Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Reward terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Swasta Islam Terpadu di Kota Tebing Tinggi. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(1), 40-48.
- Atik. 2020. "Faktor-faktor yang mempengaruhi organization citizenship behaviour (ocb) di pt. Ching luh indonesia". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Volume 15 Nomor 2. <https://www.academia.edu/download/82511339/1006.pdf>
- Chandra, Lukitaningsih, Londin. 2021. "Analysis of The Impact of Workload and Work Stress ON Satisfaction With Motivation as intervening Variable". *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol 19. NO 4. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/2168>
- Chusnul. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi Terhadap organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Perusahaan Ritel". *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol10 No 1. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16797>
- Deri, Dede. 2022. "Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review". *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik*. Vol 1. No 2. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/jiph/article/view/937>
- Devinta. 2017. "Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Panca Wana Indonesia". *Jurnal Ilmu Riset dan Manajemen*. Vol 6, No 7. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/310>
- Elizar, Hasrudy. 2018. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1. No 1. 2623-2624. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2239>

- Ely, Fatimah. 2017. "Hubungan Persepsi Pemberian *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Karyawan pada Pekerja Pendetang". *Journal of Applied Business Administration*. Vol 1. No 1. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JABA/article/view/1270>
- Eva, Arif, Nurminingsih. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood)". *Jurnal Administrasi dan Manajemen*. <https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/view/1778>
- Fabanyo, M., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh organizational support dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pt. Pasar segar manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 1009-1020.
- Fahrunia, N., Surabaiarta, I. K., & Purnaningrum, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 2(1), 231-241.
- Fajari, Danial, Sopyan. 2022. "Analisis Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perumdam Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi". *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol 3. No 4. 1879-1887. <https://www.yrpiiku.com/journal/index.php/msej/article/view/661>
- Farah, Mokhtar, Farah, dkk. 2021. "A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective". *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*. Vol 12. No 11. 5224-5228. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/6737>
- Fatwa, Rahmawati, Pipih. 2019. "The Effect and Implications of Work Stress And Workload on Job Satisfaction". *International Journal of Scientific & Technology Research*. Vol 8, No 11. <https://eprints.uad.ac.id/20124/1/The-Effect-And-Implications-Of-Work-Stress-And-Workload-On-Job-Satisfaction.pdf>
- Febri Dwiyaniti, Jumawan, Hadita, dkk. 2023. "Pengaruh *Reward* dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Literature Review MSDM)". *Jurnal Kewirausahaan dan Multitalenta*. Vol 1. No 4. <https://siberpublisher.org/JKMT/article/view/85>
- Foenay, E. E., Fanggidae, R. E., & Ndoen, W. M. (2020). Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang. *Journal Of Management: Small And Medium Enterprises (Smes)*, 11(1), 83-97.
- Hapzi Ali, Istianingsih Sastrodiharjo, Farhan Saputra. 2022. "Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review)". Vol 1. No1. 2829-4599. <https://www.greenpub.org/JIM/article/view/16>
- Hayati, N. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(2), 54-61.
- Hesti Nur A, Suhermin. 2020. "Pengaruh *Reward*, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Ilmu dan*

- Riset Manajemen*. Vol 9. No 1.
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2734>
- Husin, M. S., Alam, H. V., & Podungge, R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pemberian Reward Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan Dan Olahraga Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(3), 1287-1298.
- Ilfi. 2012. "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam". *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, Nomor 2, https://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t%21@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_504537418158.pdf
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Ita, Lailatus, Chabibi. 2019. Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jombang: LPPM Universitas KH. A Wahabi Hasbullah.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529-536.
- Ludfi. 2021. "Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu computer, Ekonomi dan Manajemen*. Vol 1, No 2. <https://ummaspul.e-journal.id/JKM/article/download/2371/763#:~:text=Faktor%2D%20faktor%20yang%20memengaruhi%20Reward,karir%2C%20penghargaan%20psikologis%20dan%20sosial>.
- Mahawati, Ika , Rolyana, dkk. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Penerbit Yayasan Kita Penulis.
- Mamduh. 2015. *Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen*. Tangerang Selatan: UGM Press.
- Maulana, A., Fadhilah, M., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 65-75.
- Milafatul, Tegoeh, Siti . 2019. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun". *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis* Vol. 2, No. 1. <https://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET/article/download/2548/1350>
- Novi Sulistyaa , Subijanto2 , Woro Utari. 2022. "Pengaruh Reward dan Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian Resort (polres) Pamekasan dengan organizational Citizenship Behavior (ocb) sebagai variabel mediasi" *Jurnal Ekonomika* Vol 9 No. 2. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ekonomika/article/view/205>
- Nurhalifah, E., Haryana, A., & Nurminingsih, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood). *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 151-167.
- Pawirosumarto, Sarjana P.K. and Gunawan. 2017. "The Effect of Work Environmrnt, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction ans its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and

- Resorts, Indonesia”. *International Journal of Law and Management*. Vol 59. No 6. 1337-1358. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJLMA-10-2016-0085/full/html>
- Pitasari, Perdhana. 2018. “Kepuasan Kerja: Studi Literatur” *Dipenogoro Journal of Management*. Vol 7. No 4. 1-11. ISSN (Online). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/viewFile/22488/20614>
- Priyono, Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Racheal, Bonga. 2021. “The Use of *Rewards* to Stimulate Employee Creativity: The Mediating Moderation Role of Job Satisfaction and Creative Self-Efficacy”. *International Journal of Current Science Research and Review*. Vol 4. NO 2. 2581-8341. <https://ijcsrr.org/wp-content/uploads/2021/05/20-29-2021.pdf>
- Rahman, Aiza. 2022. “Analisis Beban Kerja Mental Pekerja Train Distribution PT. Solusi Bangun Indonesia”. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*. Vol 1. No 1. 7-14. <http://jurnal-tmit.com/index.php/home/article/view/11>
- Ricardo. 2022. “The Effect of Salary, Career Development and *Rewards* on Job Satisfaction”. *International Journal of Digital Business Management*. Vol 3. No 3. <https://www.dinastipub.org/DIJDBM/article/view/1327>
- Rina Apriyanti, Ketut R Sudiarditha, Ari Saptono. 2021. “Effect of *Reward* and Work Environment on Employee Performance Through Work Satisfaction as a Mediation”. *International Journal of Economics, Finance & Accounting*. Vol 1. No 6. 2721-3021. <https://dinastipub.org/DIJEFA/article/view/718>
- Ririn Novita, Merta Kusuma. 2020. “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup”. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*. Vol 1. No 2. <https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/18>
- Riska, M., & Idrus, I. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Reward Terhadap Organizational Citezenship Behavior (OCB) Pada Karyawan BPS Kota Parepare. *Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 144-150.
- Roslina Alam, R Akril Nurrmansyah. 2022. *Manajemen Talenta & Kepuasan Kerja*. Jogjakarta: Penerbit Kampus Mencerdaskan Bangsa.
- Sani, A., & Ekowati V. M. (2013). *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sani, A., & Ekowati V. M. (2022). Spirituality to Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective Mediating Role of Spirituality at Work and Organizational Commitment. *Journal of Islamic Marketing*, 13(12), 2672-2694. <https://doi.org/JIMA07-2020-0211>
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Saputra, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Inovator*, 10(2), 85-92.
- Setiani, T. I., & Hidayat, A. S. (2020, March). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada perusahaan daerah air minum. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 22, No. 1, pp. 123-129).

- Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Tiara Supermarket. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 291-301.
- Solimun, (2008). Memahami Metode Kuantitatif Mutakhir: Stuructural Equation Modelling dan Partial Least Square, program studi statistika FMIPA Universitas Brawijaya.
- Sri Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama.
- Sugiono, (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Cv. Alfa beta.
- Sulistya, N., & Utari, W. (2022). Pengaruh Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian Resort (POLRES) Pamekasan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 1-18.
- Sunarta. 2019. "Pentingnya Kepuasan Kerja". Vol XVI. No 2. Universitas Negeri Yogyakarta, <https://journal.uny.ac.id/index.php/efisiensi/article/view/27421>
- Suryani, Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Tenaga Pendidik. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(2), 95-102.
- Suswardana, E. T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Total Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Pengadilan Pajak. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(03), 352-367.
- Tiwi. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja". <http://eprints.universitaspotrabangsa.ac.id/id/eprint/828/>
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Vega, Bernhard, Mac Donald. Walangitan. 2022. "Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. Vol 10. N0 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39582>
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel intervening. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 5(1), 22-34.
- Yuli. 2015. "Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Jurusan IPS Ekonomi*. <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/society/article/download/1475/752>

JURNAL BIMBINGAN

12/2024, 12:31 PM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110198
Nama : Yunita Agfa Fajrin
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MLM
Judul Skripsi : **KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP OCB KARYAWAN TOKO ABC GROSIR & SWALAYAN DI PAMEKASAN"**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	7 Januari 2024	Bimbingan pertamadengan judul proposal "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KEPUASAN PARA KARYAWAN TOKO ABC GROSIR & SWALAYAN DI PAMEKASAN"	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	16 Januari 2024	Bimbingan terkait bab 1 sampai dengan bab 3	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	19 Januari 2024	Mengganti judul propasal dan menambahkan variabel mediasi "KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP OCB KARYAWAN TOKO ABC GROSIR & SWALAYAN DI PAMEKASAN"	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	19 Januari 2024	Mengganti judul propasal dan menambahkan variabel mediasi "KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP OCB KARYAWAN TOKO ABC GROSIR & SWALAYAN DI PAMEKASAN"	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	23 Januari 2024	REVISI TERKAIT BAB 1 SAMPAI DENGAN BAB 3	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	23 Januari 2024	MENAMBAHKAN FAKTR-FAKTR PENGARUH DI SETIAP VARIABEL PENELITIAN	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

7	7 Februari 2024	MENAMBAHKAN AYAT AL-QURAN DAN TAFSIRANNYA	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	7 Februari 2024	REVISI TERKAIT BAB III METODE PENELITIAN	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	28 Mei 2024	BIMBINGAN UNTUK PERTANYAAN KUISIONER PENELITIAN	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	31 Mei 2024	Bimbingan Terkait BAB 4-5	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
11	3 Juni 2024	BIMBINGAN TERKAIT REVISI BAB IV DAN BAB V	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
12	5 Juni 2024	BIMBINGAN UNTUK ARTIKEL JURNAL	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
13	10 Juni 2024	REVISIAN TERKAIT ARTIKEL	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 10 Juni 2024

Dosen Pembimbing



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Yunita Agfa Fajrin
Tempat Tanggal Lahir : Pamekasan, 20 Juni 2001
Asal Kota : Pamekasan, Madura, Jawa Timur
Alamat : JL. Jagalan NO.35, Barurambat Kota, Pamekasan
No. Hp : 081946774441
Email : yunitaagfa96@gmail.com

Pendidikan Formal:

2007-2008 : TK Al-Munawarrah Pamekasan
2008-2014 : SDN Barurambat Kota 5 Pamekasan
2014-2018 : SMP Negeri 2 Pamekasan
2018-2020 : SMA Negeri 3 Pamekasan
2020-2024 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang

Pendidikan Non-Formal

2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Malang
2021 : English Language Center (ELC) UIN Malang

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

Oleh: Yunita Agfa Fajrin

KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP OCB KARYAWAN TOKO ABC SWALAYAN & GROSIR DI PAMEKASAN, MADURA

Perkenalkan saya Yunita Agfa Fajrin Mahasiswi semester 8 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang mengerjakan tugas akhir sebagai syarat untuk kelulusan. Tugas akhir saya berjudul **“Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Reward Terhadap OCB Karyawan Toko ABC Swalayan & Grosir di Pamekasan”**. Data yang saya dapatkan nanti hanya digunakan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan. Oleh sebab itu, disela-sela kesibukan anda, saya memohon dengan hormat kesediaan anda untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas kesediaan dan partisipasi anda sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan terima kasih.

1. Identitas responden

Nama responden :
Jenis kelamin :

Usia :

Lama bekerja :

2. Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda (√) pada kolom jawaban yang menurut anda sesuai dengan pendapat anda.

Adapun pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

Jawaban	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

3. Daftar Pernyataan

A. Lingkungan Kerja (X1)

NO	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Lingkungan Fisik						
1.	Penerangan/pencahayaan di tempat kerja sudah memadai					
2.	Sirkulasi udara sudah memadai					
3.	Tidak ada kebisingan di tempat kerja					
4.	Fasilitas di tempat kerja memadai					
Lingkungan Non Fisik						
5.	Hubungan dengan atasan berjalan dengan baik					
6.	Suasana kerja antar karyawan baik					

B. Pemberian Reward (X2)

NO	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Intrinsik						
1.	Pencapaian selama bekerja sudah sesuai ekspektasi					
2.	Pengakuan informal terhadap diri sendiri					
3.	Pengembangan diri dalam bekerja meningkat					
Ekstrinsik						
4.	Tunjangan yang di berikan sudah sesuai					
5.	Diberikan bonus dalam bentuk uangmaupun suatu produk					
6.	Perkembangan promosi jabatan karyawan					

C. Organizational Citizenship Behavior (Y)

NO	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Altruism						
1.	Membantu rekan kerja tanpa paksaan dan imbalan					
2.	Memberikan dukungan kepada karyawan baru					
Conscientiousnes						
3.	Sukarela mengambil tanggung jawab ekstra					
4.	Bekerja diluar jam kerja tanpa gaji lembur					
Sportsmanship						
5.	Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh					
6.	Melakukan pekerjaan semaksimal mungkin					
Courtesy						
7.	Saling menjaga hubungan antar rekan kerja					
8.	Tidak mencampuri urusan pribadi dan pekerjaan antar sesama rekan kerja					
Civic Virtue						
9.	Mengindikasi perilaku yang bermanfaat bagi tempat kerja					
10.	Berpartisipasi aktif dalam memajukan perusahaan					

D. Kepuasan Kerja (Z)

NO	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Gaji						
1.	Jumlah bayaran yang diterima sudah sesuai					
2.	Menerima gaji tepat waktu					
Pekerjaan						
3.	Beban kerja terlalu banyak					
4.	Jenis pekerjaan sesuai dengan keahlian					
Atasan						
5.	Gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah sesuai					
6.	Atasan selalu mengontrol tiap pekerjaan					
Rekan Kerja						
7.	Rasa tanggung jawab antar rekan kerja baik					
8.	Komunikasi antar sesama rekan kerja terjalin dengan baik					
Lingkungan Kerja						
9.	Tata ruang di tempat kerja nyaman					
10.	Fasilitas AC sangat menunjang dalam bekerja					
11.	Kebersihan lingkungan di tempat kerja sudah dikelola secara bersih dan rapi					

DOKUMENTASI





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
 Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
 NIP : 198710022015032004
 Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Yunita Agfa Fajrin
 NIM : 200501110198
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Judul Skripsi : **KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN
 KERJADAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP OCB KARYAWAN**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
16%	15%	5%	8%

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

Malang, 20 Desember 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M