

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**
(Studi kasus pada karyawan PT. Fajar Lestari Sejati Semarang)

**Siti Muayanah
Andi Tri Haryono, SE, MM
Heru Sri Wulan, SE, MM**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Program Studi Manajemen
Universitas Pandanaran Semarang
Email : yanayulio89@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening Studi kasus pada karyawan PT. Fajar Lestari Sejati Semarang. Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi dapat berjalan dengan baik diikuti dengan kualitas dan kinerja sumber daya manusia dengan baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruhnya kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Fajar Lestari Sejati Semarang berdasarkan metode studi sensus. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda (output SPSS Versi 23) menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan t_{hitung} sebesar 3,605 dengan nilai signifikan untuk koefisien regresi X_1 0,001 atau lebih kecil dari α 0,05. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,509 dan nilai signifikan untuk koefisien regresi X_2 0,16 atau lebih besar dari α 0,05 (5%). Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,627 dan nilai signifikan untuk koefisien regresi X_3 0,001 atau lebih kecil dari α 0,05 (5%). Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,651 dan nilai signifikan untuk koefisien regresi Y 0,001 atau kurang dari α 0,05 (5%).

Kata kunci : Kompensasi,, Komitmen organisasi, Lingkungan kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

This research titled Influence of compensation, work environment, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior with job satisfaction as an intervening variable case study on PT. Fajar Lestari Sejati Semarang. Human Resources is a resource that is very important in an organization. Organizations can run well, followed by the quality and performance of human resources properly. The purpose of this study was to analyze the effect of compensation, work environment and organizational commitment to organizational citizenship behavior on employees of PT. Fajar Lestari Sejati Semarang based method census studies. Testing the hypothesis in this study using multiple linear regression analysis. The results of multiple linear regression analysis (SPSS output Version 23) indicates the variable compensation has significant positive effect on OCB with t calculate equal to 3.605 with significant values for X_1 regression coefficient of 0.001 or less than 0.05 alpha.

workenvironment variables not significant positive effect on OCB with t value of 2.509 and a significant value for the regression coefficient X2 0.16 or greater than alpha of 0.5 (5%). Variable organizational commitment positive and significant effect on OCB with the t value of 3.627 and a significant value for the regression coefficient X3 0,001 or smaller than alpha 0,005 (5%), variable job satisfaction positive and significant effect on OCB with the t value of 3.651 and significant value for the regression coefficient Y 0,001 or less than alpha 0,05(5%).

Keywords : Compensation, Organizational Commitment, Work Environment, Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi, sebab keberhasilan suatu organisasi dapat berjalan apabila kualitas dan kinerja sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik. Sehingga maksud dan tujuan dengan adanya sumber daya manusia yang baik akan membawa perusahaan bisa menjadi lebih maju. Maka agar tujuan perusahaan bisa tercapai dibutuhkan peran lebih dari karyawan terhadap perusahaan. Karyawan diharapkan bisa bekerja lebih optimal, tidak hanya bekerja sesuai *job desk* saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan layanan ekstra terhadap pelanggan. Sikap sukarela tanpa ada tuntutan atau paksaan atas pekerjaan tersebut dinamakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Organ (1988) OCB adalah perilaku karyawan melebihi tugas yang diberikan, tidak secara langsung mempengaruhi sistem *reward* atau gaji, namun merupakan salah satu perilaku yang menjadi kewajiban sebagai karyawan untuk mendukung fungsi dari organisasi itu sendiri. Perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela didasarkan dari seberapa besar kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan untuk dapat memberikan hasil lebih demi kemajuan yang diinginkan. Kepuasan kerja menjadi salah satu penting untuk menciptakan karyawan bisa bekerja melebihi yang ditetapkan perusahaan. Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan oleh karyawan dalam memandang pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja seseorang dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilihat dari sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Menurut Locke dalam Luthan (2006), kepuasan adalah suatu keadaan emosi senang, gembira atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Perasaan puas, senang atau gembira akan terlihat dari hasil prestasi kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan merasakan jenuh atau sedih malah akan semakin membuat karyawan merasa terbebani pekerjaan, menjadi malas bekerja, dan dapat menyebabkan tekanan atau stres kerja.

PT. Fajar Lestari Sejati merupakan perusahaan distributor yang bergerak di bidang perlengkapan aksesoris pintu dan jendela. Perusahaan ini berdiri

sejak tahun 1994 yang sudah memiliki lebih dari 600 karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia. Hal – hal yang menyangkut tentang pelayanan perlu ditingkatkan seperti kecepatan pelayanan, keramahan, serta efektifitas tindakan serta kenyamanan bagi konsumen adalah tujuan utama dari perusahaan. Untuk bisa mencapai tujuan memang tidak mudah, perlu adanya partisipasi dari semua karyawan. Butuh usaha dan kerja keras dari karyawan agar tujuan bisa tercapai. Kemauan dan semangat kerja dari masing – masing karyawan akan membantu dan mendorong perusahaan menjadi lebih baik. Selain itu juga peran karyawan untuk meningkatkan kinerja yang tinggi agar lebih maksimal dalam bekerja. Kemudian dari usaha maka akan timbul adanya kepuasan kerja. Tingginya kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan melakukan pekerjaan tidak hanya tugas pokoknya saja, namun diharapkan juga bisa memberikan kemampuan lebih terhadap perusahaan atau disebut *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Namun pada hasil evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan oleh Manajer terhadap penilaian karyawan dalam memberikan pelayanan dan kemajuan perusahaan masih sangat kurang. Hal ini bisa terlihat dari tabel berikut:

Tabel 1
Evaluasi Penilaian kinerja karyawan periode juli-september 2016

No	Evaluasi karyawan	Baik	Cukup	kurang
1	Pemahaman terhadap pekerjaan yang memberikan hasil sesuai standar Perusahaan.	20%	20%	60%
2	Kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menghasilkan tim yang optimal.	20%	30%	50%
3	Kualitas hasil kerja yang memberikan perbaikan terhadap perkembangan dalam departemen.	16%	20%	64%
4	Karyawan memiliki inisiatif tinggi dalam melakukan pekerjaan.	12%	18%	70%
5	Karyawan dalam bekerja meningkatkan suasana yang kondusif di lingkungan perusahaan..	20%	40%	40%

6	Kedisiplinan sangat menunjang kinerja sesuai standar Perusahaan..	4%	16%	80%
7	Karyawan cukup potensial untuk dikembangkan dalam bidang kerja yang ada.	10%	20%	70%
	Rata- rata presentase	14,5%	23,4%	62%

Sumber dari data penilaian HRD/manajer, (2016)

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam mengukur kepuasan kerja karyawan dan termasuk salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap karyawan yang bekerja akan mendapatkan imbalan atau upah dalam bentuk kompensasi. Menurut Veithzal (2010) kompensasi terbagi

menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial, dan non finansial. Kompensasi finansial meliputi kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung dapat diberikan dengan sistem reward, upah atau gaji, bonus, dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk penghargaan, jabatan promosi, dan tunjangan – tunjangan.

Sedangkan kompensasi non finansial meliputi pekerjaan seperti tugas, atau tantangan dan lingkungan atas kebijakan dan tempat kerja yang nyaman. Apabila kompensasi tersebut diterapkan dengan baik maka karyawan termotivasi dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Penerapan yang baik salah satu nya dengan pemberian insentif atau lembur. Jika gaji lembur diberikan sesuai tepat waktu, dan sesuai jumlah yang diharapkan maka karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja. Namun berbeda dengan karyawan PT. Fajar lestari sejati kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan. Latar belakang karena pendidikan, tuntutan pekerjaan dan tugas yang dibebankan oleh karyawan hasilnya tidak sebanding dengan kerja keras yang dilakukan. Walaupun sebenarnya gaji pokok sudah ditetapkan oleh pemerintah sesuai Upah Minimum Karyawan (UMK) kota Semarang, namun karyawan masih saja mengeluh dan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima. Sehingga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan gaji tidak sesuai secara langsung menyebabkan kepuasan kerja menjadi menurun.

Karyawan menjadi malas bekerja, sering mengeluh apabila diberi tugas lebih. Menunda - nunda pekerjaan, selain itu karyawan juga kurang ikut berperan aktif dalam perkembangan perusahaan. Hal ini sesuai dengan tabel berikut yang merupakan posisi jabatan karyawan dengan karyawan lain. Karyawan menerima gaji tidak sesuai dengan yang diharapkan karna beban kerja yang dilakukan dengan pemberian upah lembur tidak sesuai dengan hasil yang didapatkan.

Tabel 2

Jumlah kompensasi bulan Juli 2016

No	Bagian/ posisi jabatan	Gaji per bulan	Jumlah lembur/bln	Jumlah yang diterima/bln
1.	Gudang	1.950.000	8 jam x 2.500/jam	1.970.000
2.	OB	1.950.000	-	1.950.000
3.	Driver	2.000.000	10 jam x 2.500/jam	2.025.000
4.	Admin	2.400.000	-	2.300.000

Data diolah dari HRD, (2016)

Pada tabel diatas dilihat bahwa jumlah gaji karyawan yang diterima dengan jumlah lembur hanya selisih 20.000- 25.000. Padahal karyawan bekerja sudah bersungguh- sungguh dengan kapasitas yang sama namun gaji yang didapat tidak sebanding dengan tekanan kerja yang dibebankan. Karyawan yang tidak ada tambahan lembur gaji yang diterima tetap sama, tanggung jawab dan tugas tetap sama tidak berkurang walaupun karyawan lembur 30 menit tidak termasuk dihitung lembur. Pemberian gaji yang tidak sesuai tersebut secara tidak langsung dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan. Apabila dalam pemberian kompensasi sesuai dengan beban kerja yang didapatkan karyawan akan lebih bersemangat bekerja, kepuasan kerja akan semakin tinggi sehingga dapat terbentuknya sikap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

Masalah lain yang timbul yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah Lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (1986) lingkungan kerja sebagai sesuatu keadaan atau kondisi yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang sehat dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik, sehingga timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti meningkatkan kebersihan di area kerja, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, membawa kondisi kerja yang kondusif.

Hal ini yang membuat karyawan untuk memberikan perhatian khusus dan pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu karyawan akan merasa puas apabila kondisi lingkungan kerja yang memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasakan lingkungan kerja yang menyenangkan, aman, kondusif, maka karyawan akan cenderung menyukai pekerjaannya. Namun sebaliknya jika karyawan

merasakan bosan dengan pekerjaannya maka akan menganggap setiap tugas yang diberikan menjadi tekanan bagi dirinya. Hal tersebut serupa dengan kondisi yang ada pada lingkungan kerja pada karyawan PT. Fajar lestari sejati yang kurang sehat. Pencapaian tempat kerja yang kurang terang, udara yang pengap karena kurangnya ventilasi, serta kebersihan lingkungan yang kurang. Sehingga banyaknya tempat bungkus makanan atau minuman setelah dipakai tidak dibuang pada tempatnya. Barang – barang dan kertas yang berserakan tidak diatur dengan rapi sehingga susah dicari saat dibutuhkan. Kebiasaan – kebiasaan buruk yang harusnya perlu diperbaiki agar bisa tercipta tempat kerja yang nyaman dan senang. Apabila pekerjaan dilakukan dengan senang hati maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan, selain itu perlu kerja sama antar karyawan agar bisa saling bantu – membantu baik sesama karyawan agar dapat mempermudah menyelesaikan pekerjaan. Apabila karyawan senang dan nyaman dalam bekerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dapat memberikan hal yang lebih untuk mencapai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kurangnya semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaan, bisa menyebabkan menurunnya kepuasan kerja. Masalah lain yang dapat menurunkan kepuasan kerja dalam mencapai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bisa disebabkan karena rendahnya komitmen organisasi. Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki organisasi. Organisasi tersebut dapat terbentuk dari sekelompok karyawan yang mempunyai tujuan yang diharapkan dari organisasi itu agar dapat tercapai. Setiap karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan berusaha untuk mempertahankan organisasinya agar tetap utuh. Bahkan akan melakukan pekerjaan yang melebihi apa yang sudah distandarkan perusahaan. Sebab karyawan yang mempunyai tanggung jawab dan merasa terikat dengan perusahaan, tidak akan menurunkan kinerja tanpa mengurangi kepuasan dalam kerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan pekerjaan secara maksimal dalam pekerjaannya karena sudah menjadi tugas yang harus diselesaikan. Namun yang dilakukan pada karyawan PT. Fajar lestari Semarang sebagian besar belum mengerti tentang komitmen organisasi itu sendiri, sehingga masih banyak karyawan tidak peduli dengan lingkungan sekitar, membiarkan teman yang sedang mengalami masalah pekerjaan, serta tidak aktif menyampaikan keluhan saat ada rapat bulanan. Hal serupa yang dilakukan karyawan apabila karyawan yang mengalami kesulitan, maka karyawan lain seharusnya membantu temannya sebagai salah satu kerja tim dengan tujuan agar organisasi itu sendiri bisa berjalan, tanpa perlu membanding – bandingkan kemampuan satu dengan karyawan lain.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dengan didukung kompensasi yang sesuai dan lingkungan yang nyaman akan menciptakan

kepuasan kerja yang baik. Apabila kepuasan kerja tinggi maka secara langsung akan berusaha semaksimal mungkin melakukan pekerjaan bahkan hal yang lebih demi kemajuan perusahaan yang membawa kesejahteraan karyawan lebih baik. Menurut Robbin & Judge, (2007) disaat karyawan merasakan kepuasan kerja, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal. Kepuasan

kerja bisa diukur dari seberapa besar karyawan tersebut melakukan pekerjaan dengan yang diharapkan dan seberapa tinggi komitmen dari organisasi. Apabila seseorang merasa mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya selama ini, maka akan melakukan akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, bahkan melakukan hal lebih diluar tugasnya. Sama halnya karyawan yang memiliki sikap komitmen yang tinggi terhadap organisasinya maka karyawan akan melakukan hal apapun untuk tercapainya tujuan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa dari pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam bekerja setiap karyawan rela untuk menguras tenaga, waktu dan pikiran dengan berharap agar mendapatkan imbalan. Dilihat dari tujuan pemberian kompensasi memiliki dua kepentingan yaitu kepentingan untuk karyawan dan kepentingan untuk perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Agung (2013) kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu untuk mendapatkan imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumahtangganya.

Pemberian kompensasi diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk semangat bekerja. Apabila karyawan semangat dalam bekerja maka prestasi kerja juga akan meningkat. Sehingga perlu diperhatikan bagi perusahaan memberikan imbalan tidak serta hanya memberikan gaji untuk upah bekerja, namun dalam pemberian kompensasi juga disesuaikan dengan layak dan adil. Menurut Hasibuan dalam Made, dan AA. Agung (2015) teori kompensasi bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan kerja, dengan upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, pengakuan yang wajar dan pengakuan atas prestasi. Maksud dari layak berarti kompensasi yang diterima karyawan pada tingkat yang layak atau sama dengan kompensasi yang diterima karyawan yang serupa dengan perusahaan lain. Adil berarti kompensasi dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan atau pekerjaan yang sejenis memperoleh pembayaran yang sama.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berarti situasi keadaan dimana karyawan melakukan pekerjaan setiap hari. Ada

kalanya setiap karyawan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Karena jika karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati tanpa mengeluh. Contohnya saja kurang AC diruang kerja administrasi, karyawan bekerja menjadi kurang nyaman dan tidak fokus karena kepanasan yang disebabkan tidak ada sirkulasi udara yang masuk. Menurut Utomo dalam Diah (2016) lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan. Menurut Sarzoska dalam Made bayu dan Ida (2016) lingkungan fisik dan lingkungan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan. Sebab kepuasan kerja karyawan secara langsung bisa meningkat, jika suatu kondisi lingkungan yang baikakan menciptakan keinginan untuk dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Namun jika kondisi lingkungan yang kurang baik tenaga kerja akan menuntut waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang lebih efisien.

Untuk menciptakan pekerjaan yang nyaman dalam menjalankan pekerjaan maka perlu adanya usaha bagi karyawan dan perusahaan. Bisa dengan melakukan hal – hal kecil dilingkungan sekitar dengan menjaga kebersihan dan merapikan peralatan kerja sebelum dan sesudah bekerja. Menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja juga bisa meningkatkan kenyamanan dalam bekerja karena hubungan sosial yang baik. Perlu bagi perusahaan untuk menciptakan nyaman karyawan, salah satunya memperhatikan kondisi tempat kerja, peralatan, dan keamanan apakah sudah sesuai dengan prosedur perusahaan.

Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Luthans(1995) komitmen organisasi adalah keinginan kuat yang dimiliki seorang karyawan untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai yang diinginkan organisasi, dan keyakinan serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Yang dimaksudkan dari agar karyawan dapat merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Guven dalam Putu dan Ayu (2016) menyatakan komitmen organisasional adalah sebagai keadaan dalam dimana seorang

karyawan

memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan melakukan pekerjaan secara tanggung jawab dan sungguh – sungguh. Namun jika karyawan memiliki komitmen yang rendah maka akan mencerminkan kurang tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Kepuasan Kerja

Kepuasan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan maupun organisasi, salah satunya karena dapat menciptakan keadaan positif bagi lingkungan kerja organisasi. Hal tersebut sesuai yang dikemukakan oleh Handoko dalam Vannecia (2013) yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana seseorang memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerja. Semakin banyak pekerjaan yang dilakukan dan bisa menyelesaikan tugas dengan baik dengan baik disitu kepuasan karyawan bisa dihitung.

Menurut Teori Herzberg, terdapat dua faktor yang menyebabkan kepuasan dan tidak kepuasan yaitu faktor motivator dan faktor hygiene (pemeliharaan). Faktor motivator merupakan karakteristik pekerjaan berkaitan dengan kepuasan, yaitu sejumlah kebutuhan apabila dipenuhi akan menimbulkan kepuasan tetapi jika tidak dipenuhi akan mengurangi kepuasan. Contohnya prestasi kerja, promosi, tanggung jawab, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan faktor hygiene merupakan karakteristik pekerjaan berkaitan dengan ketidakpuasan pekerjaan, yaitu sejumlah kebutuhan yang apabila dipenuhi tidak akan meningkatkan motivasi, tetapi jika tidak dipenuhi akan menimbulkan kepuasan, meliputi kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan antar individu, kondisi kerja, gaji, status dan rasa aman. Baik faktor motivator dan hygiene sangat penting bagi pemeliharaan tingkat kepuasan karyawan. Kedua faktor ini selalu berjalan seiring dengan aktivitas kerja seseorang dalam organisasinya.

Organizational Citizenship Behavior

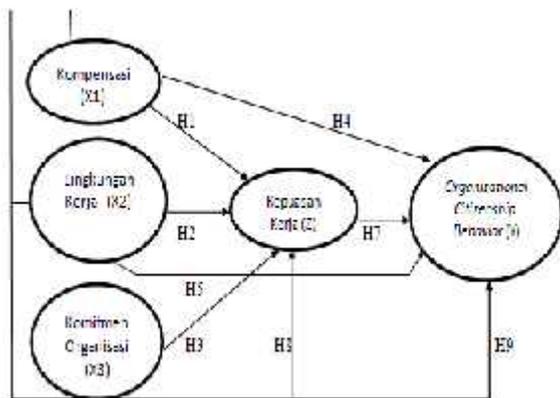
Organizational citizenship behavior merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau menggunakan waktu secara efektif. Karyawan melakukan perilaku ini disebabkan karena besarnya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan dalam hal memberikan hasil yang lebih

kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Organ (1994) OCB adalah perilaku – perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi/ karyawan yang secara tidak langsung diberi penghargaan apabila melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila tidak melakukannya, tidak menjadi bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, dan tidak membutuhkan pelatihan khusus untuk melaksanakannya.

Karyawan yang mempunyai sikap sukarela disebabkan karena sudah merasakan kepuasan kerja. Kepuasan yang dimiliki dengan didukung hal – hal yang berkaitan dengan semangat kerja akan menambah rasa untuk berdedikasi terhadap perusahaan. Contohnya sikap yang tidak perlu disuruh tapi sudah dari kesadaran diri. Menggantikan pekerjaan teman yang tidak masuk, membantu pekerjaan teman yang sedang kesulitan, berangkat tepat waktu, dan mengikuti peraturan dan kebijakan perusahaan tanpa rasa mengeluh atau karena pekerjaan yang merasa terbebani. Meningkatkan sikap sukarela (*Organizational Citizenship Behavior*) kesetiap karyawan dapat meningkatkan sumber daya manusia yang lebih baik dan agar tujuan dari organisasi itu sendiri dapat tercapai.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis



METODOLOGI PENELITIAN

Variabel Penelitian

1. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menyebabkan terjadinya perubahan. Faktor – faktor yang nantinya akan diukur, dipilih oleh peneliti untuk melihat hubungan antara fenomena atau peristiwa yang akan diamati dan diteliti. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Variabel terikat yaitu faktor – faktor yang diamati dan diteliti oleh peneliti dalam sebuah penelitian. Untuk menentukan ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas. Dari penelitian ini variabel terikatnya adalah

Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi.

3. Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Namun tidak dapat diamati dan diukur. Variabel merupakan variabel penyalur yang terletak diantara variabel bebas dan variabel terikat sehingga variabel bebas tidak secara langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel interveningnya adalah Kepuasan kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sekaran dalam Septia Yuli (2016) adalah keseluruhan dari kelompok orang – orang, peristiwa dan hal

– hal yang menjadi obyek penelitian yang memiliki standar – standar tertentu dari ciri

– ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Fajar Lestari Sejati Semarang yang berjumlah 50 karyawan.

Sampel merupakan bagian yang berguna bagi tujuan penelitian populasi dan aspek – aspeknya. Sampel menurut Ghazali dalam Diah nurhayati (2016) adalah bagian dari populasi yang dianggap cukup mewakili. Penelitian ini menggunakan metode pemilihan sample jenuh atau istilah lain sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal itu disebabkan karena jumlah karyawan yang tergolong sedikit sehingga memungkinkan untuk seluruh karyawan sebanyak 50 orang dijadikan responden.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengestimasi pengaruh antara variabel dependen yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti dalam tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3 Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Beta			
1	(Constant)	340	.057		.420	.881
	Kompensasi	232	.054	.200	0.825	.021
	Lingkungan kerja	219	.025	.192	2.529	.018
	Komitmen Organisasi	254	.058	.228	3.621	.001
	Residual Sum of Squares	204	.105	.252	0.851	.021

* Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan Tabel 3 hasil pengolahan data maka didapat model persamaan regresinya adalah sebagai

berikut :

$$Y = 0,343 + 0,232 X1 \text{ Kompensasi} + 0,213 X2 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,204 X3 \text{ KomitmenOrganisasi} + \dots e$$

Interpretasi hasil analisis regresi antara Kompensasi, Lingkungan kerja, Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai berikut:

1. Hubungan variabel kompensasi (X1) memiliki koefisien bertanda positif sebesar 0,232 yang memberikan makna bahwa kompensasi dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* dengan arah pengaruh searah atau positif semakin kuat pengaruh variabel kompensasi membawa dampak kuat peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Hubungan variabel Lingkungan kerja (X2) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,213 yang memberikan makna bahwa Lingkungan kerja dipengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* dengan arah searah atau positif semakin kuat pengaruh variabel Lingkungan kerja membawa dampak kuat peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Hubungan variabel Komitmen organisasi (X3) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,204 yang memberikan makna bahwa Komitmen organisasi dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* dengan arah pengaruh searah atau positif semakin kuat pengaruh variabel Komitmen organisasi membawa dampak kuat peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlation) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2005). Adapun hasil uji dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4
Hasil Pengujian Validitas

No	Pernyataan	R hitung	R table	Ket
1	Kompensasi 1	0,860	0,2787	Valid

2	Kompensasi 2	0,806	0,2787	Valid
3	Kompensasi 3	0,788	0,2787	Valid
4	Kompensasi 4	0,776	0,2787	Valid
5	Kompensasi 5	0,737	0,2787	Valid
6	Lingkungan kerja 1	0,677	0,2787	Valid
7	Lingkungan kerja 2	0,563	0,2787	Valid
8	Lingkungan kerja 3	0,497	0,2787	Valid
9	Lingkungan kerja 4	0,708	0,2787	Valid
10	Lingkungan kerja 5	0,622	0,2787	Valid
11	Komitmen organisasi 1	0,727	0,2787	Valid
12	Komitmen organisasi 2	0,788	0,2787	Valid
13	Komitmen organisasi 3	0,730	0,2787	Valid
14	Komitmen organisasi 4	0,773	0,2787	Valid
15	Komitmen organisasi 5	0,721	0,2787	Valid
16	Kepuasan kerja 1	0,491	0,2787	Valid
17	Kepuasan kerja 2	0,726	0,2787	Valid
18	Kepuasan kerja 3	0,678	0,2787	Valid
19	Kepuasan kerja 4	0,553	0,2787	Valid
20	Kepuasan kerja 5	0,593	0,2787	Valid
21	OCB 1	0,784	0,2787	Valid
22	OCB 2	0,798	0,2787	Valid
23	OCB 3	0,470	0,2787	Valid
24	OCB 4	0,853	0,2787	Valid
25	OCB 5	0,801	0,2787	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan Table 4 dapat disimpulkan bahwa semua item indikator tersebut dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu lebih besar dari 0,2787.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurandua kali atau lebih terhadap

obyek yang sama dengan alat pengukur yang sama dengan teknik yang digunakan adalah *Cronbach Alpha* (). Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 5

Reliabilitas Dari Item Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Diambil dari Tanggapan Responden Diambil Dari Data Karyawan PT. Fajar Lestari Sejati Semarang Tahun 2017

No	Nama Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	5	0,919	Reliabel
2	Lingkungan kerja	5	0,819	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	5	0,898	Reliabel
4	Kepuasan kerja	5	0,815	Reliabel
5	OCB	5	0,888	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2017

Hasil dari reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Koefisien Alpha yang cukup besar yang diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing – masing dari kuesioner adalah reliabel. Dengan demikian item pada masing – masing konsep reliabel tersebut layak digunakan sebagai alatukur.

Uji Normalitas

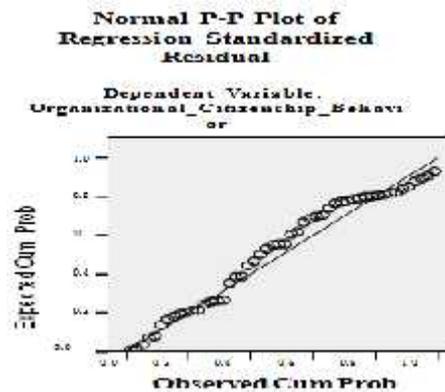
Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Suatu model Regresi dikatakan memiliki data normal jika koefisien Asymp. Sug (2-tailed) lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

Tabel 6 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandarized Residual
N		50
Normal Q-Q Plot of	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,88456752
Most Extreme	Absolute	,211
Diff. Between	Positive	,066
	Negative	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		,783
Asymp. Sig. (2-tailed)		,554

a. Test Statistic is Normal
b. Calculated from data.

Gambar 2
Uji Normalitas P-Plot



Hasil normalitas data unstandar residual diperoleh dari nilai Z sebesar 0,788 dengan signifikan sebesar 0,564, karena nilai signifikan 0,564 > 0,05 maka data berdistribusi normal. Sedangkan secara scatterplot diperoleh data menyebar disekitar garis diagonal, terbentuk simetris tidak melenceng ke kanan atau ke kiri dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara

1. Nilai Tolerance Antar Variabel Bebas variabel independen, karena jika variabel independen saling berkolerasi maka variabel – variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai kolerasi antara sesama variabel independen sama dengan nol. Pada penelitian ini uji Multikolinieritas dilakukan dengan cara:

Tabel 7 Uji Multikolinieritas Coefficients

Model	Collinierity		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	0,282	3,551	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,270	3,699	Bebas Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,429	2,331	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan kerja	0,183	5,463	Bebas Multikolinieritas

a. Dependen Variabel : OCB

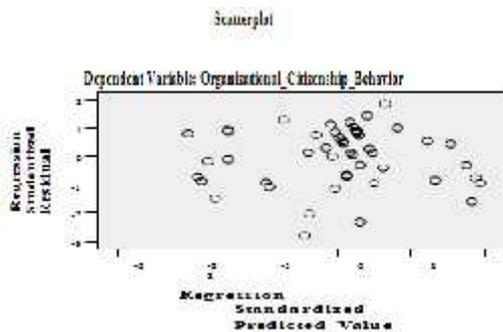
2. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) Hasil yang dilakukan dengan nilai variance inflation factor

(VIF) juga menunjukkan nilai yang diperoleh dibawah 10% dan tolerance variabel bebas dibawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adamultikolinieritasantarvariabel independen dalam modelregresi.

Uji Heteroskidastisitas

Uji Heteroskidastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual sebagai variabel terikat dengan variabel bebas. Jika varabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat maka ad indikasi terjadi Heteroskidastisitas. Hasil uji heteroskidastisitas dapat dilihat pada tabel 4.10 dan gambar berikut :

Gambar 3
Uji Heterokidastisitas



Dari hasil analisis scatter plot dari variabel terikat dimana titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terbentuk pola tertentu maka tidak terjadi Heteroskidastiditas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan masukan variabel independen

Kompensasi, Lingkungan kerja, Komitmen organisasi.

Uji t

Pengambilan keputusan dalam penelitian ini akan menggunakan probailitas signifikan, berdasarkan nilai alpha 5%. Apabila probabilitas signifikan kurang dari 0,05% maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya variabel independen (Kompensasi, Lingkungan kerja, Komitmen organisasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Organizational Citizenship Behavior) melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Tabel 8
Hasil Uji Secara Parsial Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, Komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,096	1,111		2,767	,008
Kompensasi	,275	,094	,269	2,894	,010
Lingkungan kerja	,455	,098	,462	4,606	,000
Komitmen Organisasi	,202	,073	,248	2,778	,008

* Dependent Variable: Kepuasan kerja

Tabel 9
Hasil Uji Secara Parsial Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, Komitmen Organisasi terhadap OCB melalui kepuasan kerja.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,343	,837		,402	,681
Kompensasi	,232	,094	,266	2,485	,021
Lingkungan kerja	,215	,098	,199	2,209	,036
Komitmen Organisasi	,204	,078	,228	2,627	,001
Kepuasan kerja	,584	,105	,522	5,561	,001

* Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan tabel 8 dan 9 bahwa hasil uji regresi secara parsial menyatakan bahwa :

1. Hasil Hipotesis(H1)

Berdasarkan analisis hasil uji hipotesis antara kompensasi dan kepuasan kerja diperoleh nilai t sebesar 2,684 > t table 0,2787. Dan nilai sig 0,010 > 0,05 disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja.

2. Hasil Hipotesis(H2)

Berdasarkan analisis hasil uji hipotesis antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja diperoleh nilai t sebesar 4,606 > t table 0,2787.

Dan nilai sig 0,000 < 0,05 disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

3. Hasil Hipotesis(H3)

Berdasarkan analisis hasil uji hipotesis antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja diperoleh nilai t sebesar 2,778 > t table 0,2787. Dan nilai sig 0,008 > 0,05 disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja.

4. Hasil Hipotesis(H4)

Berdasarkan analisis hasil uji hipotesis antara kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diperoleh nilai t sebesar 3,605 > t table 0,2787.

Dan nilai sig 0,001 < 0,05 disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

5. Hasil Hipotesis(H5)

Berdasarkan analisis hasil uji hipotesis antara lingkungan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diperoleh nilai t sebesar 2,509 > t table 0,2787.

Dan nilai sig 0,016 > 0,05 disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

6. Hasil Hipotesis(H6)

Berdasarkan analisis hasil uji hipotesis antara komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diperoleh nilai t sebesar $3,651 > t$ table $0,2787$. Dan nilai $sig < 0,001 < 0,05$ disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

7. Hasil Hipotesis(H7)

Berdasarkan analisis hasil uji hipotesis antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diperoleh nilai t sebesar $3,651 > t$ table $0,2787$.

Dan nilai $sig < 0,001 < 0,05$ disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Uji F (secara simultan)

Pengujian secara simultan atau Uji F dipergunakan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Hasil pengujian simultan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 10
Uji Signifikan Simultan
Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,426	3	22,809	68,426	,000 ^a
	Residual	27,376	45	,608		
	Total	95,802	48			

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Lingkungan_Kerja, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2017

Tabel 11
Uji Signifikan Simultan
Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Organizational citizenship behavior

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135,818	4	33,955	135,818	,000 ^a
	Residual	48,485	45	1,077		
	Total	184,303	49			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen_Organisasi, Kompensasi, Lingkungan_Kerja
b. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

Sumber: data diolah: 0786 tahun 2017

Berdasarkan table 4.13 dan 4.14 diatas, diperoleh jawaban hipotesis:

- Bahwa F yang diperoleh nilai sebesar 68,426 sehingga nilai F hitung $> F$ table sebesar 2,58 serta nilai uji signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja.
- Bahwa F yang diperoleh nilai sebesar 135,818 sehingga nilai F hitung $> F$ table sebesar 2,58 serta nilai uji signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap

OCB.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model persamaan regresi dalam menerangkan variabel terikat. Berdasarkan tabel model summary nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *Adjusted R Square*. Hal tersebut dikarenakan nilai Adjusted R Square tidak akan bertambah besar sepanjang variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel independen.

Tabel 12
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,917 ^a	,842 ^a	,817 ^a	1,33793

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

Hasil analisis koefisien determinasi pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,917. Jadi besarnya pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 91,70% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada BAB IV dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Kompensasi (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t sebesar $2,684 > t$ table $0,2787$ dengan $sig > 0,010 > 0,05$.
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t sebesar $4,606 > t$ table $0,2787$ dengan $sig < 0,000 < 0,05$.
- Komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t sebesar $2,778 > t$ table $0,2787$ dengan $sig > 0,008 > 0,05$.
- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dibuktikan dengan nilai t sebesar $3,605 > t$ table $0,2787$ dengan $sig < 0,001 < 0,05$.
- Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior. Hal ini dibuktikan dengan nilai t sebesar $2,509 > t_{table} 0,2787$ dengan $sig 0,016 > 0,05$.

6. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*. Hal ini dibuktikan dengan nilai t sebesar $3,627 > t_{table} 0,2787$ dengan $sig 0,001 < 0,05$.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dibuktikan dengan nilai t sebesar $3,651 > t_{table} 0,2787$ dengan $sig 0,001 < 0,05$.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Manajemen Perusahaan Pemberian kompensasi untuk bisa dipertimbangkan atau disesuaikan dengan beban kerja. Seperti pemberian hadiah bagi karyawan yang berprestasi. Pemberian slip gaji secara rinci agar tidak terjadi kesalah pahaman antar karyawan. Jika karyawan adayang lembur sudah ada bukti masuk dalam slip gaji. Selain itu komitmen organisasi perlu ditingkatkan lagi bisa dilakukan dengan cara melakukan pelatihan atau mengadakan kegiatan outbond diluar pekerjaan agar karyawan bisa saling aktif berkomunikasi atau bisa lebih mendekatkan hubungan yang tidak baik antar karyawan.
2. Bagi penelitiselanjutnya Dari hasil yang didapatkan nilai variable yang lemah yaitu lingkungan kerja. Sehingga bagi peneliti memberikan saran agar lebih spesifik dalam pemilihan bentuk lingkungan kerja seperti lingkungan kerja fisik saja atau lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar karyawan atau atasan.

DAFTAR PUSTAKA

Agung wahyu, T.U. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS "X"*. JRSMI Vol.4, No. 1

Becker, B. E and Huselid, M. A. 1998. *High Performance Work Systems and Firm Performance : A Synthesisfor Research and Managerial Implications*. In G.R. ferris (ed), *Research in Personnel and Human Resources Management*. Vol. 16 : 53-101. Greenwich, CT : JAIPress

Chiboiwa, Malvern W, Crispen Chipunza and Michall O. Samuel. 2011. *Evaluation of Job Satisfactional Citizenship Behavior : Case Study of Selected Organisations in Zimbabwe*. African Journal of Business

management, 5 (7), pp: 2910-2918

Diah, N. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerjadan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejatera di Kota Semarang)*. Jurnal of Management. Vol.2, No.2

Güven.Ozdem. 2010. *The Relationship Between The Organizational Citizenship Behavior and The Organizational and Professional Commitments of Secondary Shcool Theachers*. Journal Of Global Strategic Manajement, 12, pp : 47-64

Hapsari,S.Y.2015. *Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) Studi Kasus pada Rs. Telogorejo semarang*. Jurnal Skripsi Universitas Pandanaran Semarang.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Locke, E.A. 1969. *The Natural and Causes of Job Satisfaction, Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand Mc Nally,Chicago

Luthans, F. 1998. *Organizational Citizenship Behavior*. McGraw-Hill

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi.

Mangkunegara, A.A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke tujuh*.Bandung : PT. Remaja Rosakarya

Made Bayu, I. B. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerj, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja*. E- Jurnal Manajemen Unud Vol.5 No.1

Nitisemito, A.S. 1986. *Manajemen Personalial*. Jakarta: Ghalia Indonesia Organ,
D.W .1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrom*, D.C Heathy & Company, Lexington,MA

Organ, D.W. & Konovsky, M.A .2003. *Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior*. Journal of Applied Psychology.(1st Ed)

Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behavior*.(8th Ed). New Jersey: Prentice Hall

Robbins, Stephen, P. 2002. *Prinsip- Prinsip Perilaku Organisasi*. (5th Ed). Jakarta: PenerbitErlangga.

Umam, Kherul.2010. *Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Bandung : Penerbit CV PustakaSetia.

Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produksi Kerja*.Bandung : Mandar Maju.

Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitati, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta

Susanto, Grace. 2007. *Analisis Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja studi kasus : PMI Kota Semarang*, tesis Universitas Diponegoro

Utomo, B. 2002.*Menentukan Faktor- Faktor Kepuasan Kerjadan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas karyawan PT. P.Journal Manajemen & Kewirausahaan*.Vol. 7(2), 171-188

Vannecia, M.S. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*.AGORA Vol.1, No.1

Yusron Rozzaid, T.I dan A. M. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1, No.2