

# HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* PADA KARYAWAN

Cahyadianto Pradipta, Achmad Dwityanto Octavian  
Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Surakara

## Abstrak

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan suatu perilaku dari manusia dimana dia peka terhadap hal yang dapat dikerjakan diluar tanggungjawabnya dan sukarela mengerjakan hal tersebut demi keberlangsungan dari organisasi atau instansinya. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan. Presentase *organizational citizenship behaviour* (OCB) dari karyawan masih tergolong rendah. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, *organizational citizenship behaviour* serta pengaruh dari masing-masing variabel. Hipotesis penelitian ini ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan *organization citizenship behaviour* (OCB), ada hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan *organization citizenship behaviour* (OCB) dan terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan *organization citizenship behaviour* (OCB). Pendekatan yang digunakan adalah korelasi kuantitatif dengan menggunakan tiga skala *organization citizenship behaviour*, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan hasil F sebesar 58,418, angka ini menunjukkan lebih dari angka pada F tabel 3,10 ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) dan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ) yang artinya antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terdapat hubungan yang signifikan dan berpengaruh pada *organizational citizenship behaviour* Selanjutnya korelasi antara lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behaviour* dengan memperoleh skor sig (*1-tailed*) sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) dan nilai r sebesar 0,746 yang artinya terdapat hubungan positif signifikan antara lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behaviour*, Yang terakhir korelasi antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behaviour* diketahui sig (*1-tailed*) mendapat nilai 0,000 ( $p < 0,01$ ) dan nilai r sebesar 0,719 sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga hipotesis pada penelitian ini diterima.

**Kata kunci:** *organizational citizenship behaviour*, lingkungan kerja, motivasi kerja

## Abstract

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) is a human behaviour in which he is sensitive to things that can be done beyond his responsibility and voluntarily does these things for the sustainability of the organization or agency. The goal to be achieved in this study is to determine the relationship. The percentage of organizational citizenship behaviour (OCB) of employees is still relatively low. This is influenced by several factors including work environment and work motivation. The purpose of this study is to determine the relationship between work environment, work motivation, *organizational citizenship behaviour* and the influence of each variable. The research hypothesis is that there is a significant relationship between work environment and work motivation and organization citizenship behaviour (OCB), there is a significant positive relationship between work environment and organization citizenship behaviour (OCB)

and there is a significant positive relationship between work motivation and organization citizenship behaviour (OCB). The approach used is quantitative correlation using three scales of organization citizenship behaviour, work environment and work motivation. Data analysis used multiple linear regression with an F result of 58.418, this figure shows more than the number in F table 3.10 ( $F_{count} > F_{table}$ ) and a significance value of 0.000 ( $p < 0.01$ ) which means that between the work environment and work motivation there is a significant and influential relationship to organizational citizenship behaviour. 6, which means that there is a significant positive relationship between the work environment and organizational citizenship behaviour. Finally, the correlation between work motivation and organizational citizenship behaviour is known to be sig (1-tailed) with a value of 0.000 ( $p < 0.01$ ) and an r value of 0.719 so that it can be said that the third hypothesis in this study was accepted.

**Keywords:** organizational citizenship behaviour, work environment and work moyivation

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Memiliki sumber daya manusia yang benar dan baik sangat penting bagi keberhasilan suatu instansi atau organisasi. Katz (Akhirudin dan Gurning 2010) menjelaskan ntuk efektivitas bisnis, tiga jenis perilaku karyawan telah diidentifikasi. Pertama, dua orang harus masuk dan tinggal di dalam sebuah organisasi. Kedua, mereka harus memenuhi tugas tertentu dalam pekerjaan tertentu. Ketiga, lembaga harus mengakomodir. Ketiga kategori ini menunjukkan bahwa perilaku karyawan diklasifikasikan ke dalam aktivitas peran dan aktivitas ekstra, yang merupakan dua aktivitas utama. *In-role behaviour* didefinisikan sebagai ketika seorang karyawan diminta untuk melakukan sesuatu oleh perusahaan atau institusi yang berhubungan dengan pekerjaannya. *Extra role behaviour* adalah ketika seorang karyawan diminta untuk melakukan sesuatu oleh perusahaan yang tidak terkait dengan pekerjaannya atau lebih dari tugasnya. Dari kompasiana.com menuliskan, berdasarkan studi yang dilakukan oleh lembaga penelitian di Indonesia terhadap pekerja di sektor industri pada tahun 2021, banyak pekerja yang tidak menunjukkan perilaku peran ekstra di tempat kerja. 23,3 persen memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tinggi, 16,6 persen memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sedang, dan sisanya 60,1 persen memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang rendah, Arif Setiyawan (2022). Berdasarkan survei pendahuluan terhadap 30 guru di 8 (delapan) SMK di Kabupaten Bogor, diketahui bahwa 41,7% guru tidak ideal dalam membantu rekan kerja (*Altruism*), Terdapat 36,7% guru yang belum memiliki sikap optimal terhadap pencegahan masalah (*Courtesy*), Terdapat 35% guru yang tidak memiliki sikap ideal di atas standar minimal (*Conscientiousness*), 40% guru belum optimal dalam hal toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal (*Sportmanship*), 35% guru belum memberikan kontribusi yang optimal bagi keberhasilan organisasi atau (*Civic*

*Virtue*), Andi Hermawan (2022)

Dari fenomena dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan hasil presentase *organizational citizenship behaviour* (OCB) dari karyawan masih tergolong rendah. OCB karyawan memiliki dampak yang menguntungkan bagi organisasi. Dampak menguntungkan OCB pada efektivitas organisasi dapat dikaitkan dengan berbagai faktor yang dijelaskan oleh Parake (dalam Aini, dkk,2012.h. 2). Pertama, OCB dapat mendorong produktivitas rekan kerja dan atasan. Kedua, OCB digunakan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya organisasi yang digunakan untuk tujuan produktif. Ketiga, OCB efektif untuk menurunkan persyaratan sumber daya organisasi yang akan disediakan untuk pemeliharaan staf. Keempat, OCB dapat digunakan untuk mengoordinasikan operasi secara efektif antara anggota dan kelompok kerja. Kelima, dengan menciptakan gagasan bahwa perusahaan adalah tempat kerja yang diinginkan, OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang dapat dipercaya. Keenam, OCB juga dapat meningkatkan stabilitas organisasi, dan yang terakhir dapat membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan lingkungan pasarnya.

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), perilaku individu atau kelompok yang dilakukan atas inisiatif sendiri dan tidak secara langsung diatur dalam kekhususan pekerjaan resmi, yang akan meningkatkan efektivitas perusahaan (Organ *et al.*, 2006). Menurut Nico & Yunita (2020); Purwanto & Ardi (2020) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan kontribusi yang melebihi daripada tuntutan perannya dan mendapatkan penghargaan yang pantas dari perusahaan. Ada pula dari Amir & Santoso (2019), OCB diwujudkan dalam perilaku praktis memberikan bantuan kepada orang lain dan mematuhi ketentuan dan norma kerja dalam organisasi. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan suatu perilaku dari manusia dimana dia peka terhadap hal yang dapat dikerjakan diluar tanggungjawabnya dan sukarela mengerjakan hal tersebut demi keberlangsungan dari organisasi atau instansinya. Aspek-aspek *organizational citizenship behaviour* (OCB) menurut Organ (dalam Y. D. Putri & Utami, 2017), diantaranya 1) *Altruism* (perilaku sukarela untuk membantu rekan kerja), 2) *Conscientiousness* (dedikasi dan kinerja melampaui persyaratan), 3) *Sportmanship* (menerima apa pun keputusan perusahaan), 4) *Courtesy* (perilaku untuk menghindari perbedaan pendapat), dan 5) *Civic Virtue* (kepedulian untuk organisasi). Menurut Organ (dalam Meilina, 2017) ada lima dimensi utama OCB sebagai berikut, 1) *Altruism*, Kegiatan sukarela atau non-koersif untuk membantu karyawan lain dalam menyelesaikan tugas yang relevan dengan operasi organisasi, 2) *Civic Virtue*, kemauan untuk mendukung dan terlibat dalam operasi organisasi, kebijakan, aktivitas, dan situasi, baik profesional maupun sosial, 3) *Conscientiousness*, perilaku sukarela untuk bertindak sesuai dengan

persyaratan posisi pekerjaan yang melampaui kriteria, 4) *Courtesy*, sikap sukarela untuk meringankan masalah terkait pekerjaan atau tugas dari orang lain, 5) *Sportsmanship*, perilaku sukarela untuk menghindari membuat atau menyebarkan berita yang merusak, mencegah perselisihan, dan terus menjunjung tinggi nama baik organisasi. Organ (2006) memaparkan beberapa aspek dari OCB diantaranya 1) *altruism*, adalah bantuan sukarela yang diberikan kepada rekan kerja dalam mengatasi tantangan di tempat kerja. 2) *kindness*, memperlihatkan perilaku yang baik di tempat kerja dengan bersikap baik kepada rekan kerja, menghormati orang lain, dan memperhatikan saat rekan kerja mengalami masalah. 3) *spotmanship*, adalah sikap positif individu dalam organisasi, seperti jujur, tidak mudah mengeluh tentang pekerjaannya, dan memiliki rasa toleransi terhadap gangguan di tempat kerja. 4) *conscientiousness*, Adalah perilaku terkait pekerjaan yang menunjukkan ketelitian dan kehati-hatian. 5) *civic virtue*, adalah praktik yang menunjukkan dukungan dan partisipasi dalam organisasi. Dari beberapa aspek diatas dapat diambil kesimpulan bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) memiliki beberapa aspek diantaranya adalah *altruism*, perilaku sukarela dalam membantu pekerjaan. *Conscientiousness*, bekerja melebihi standar. *Sportsmanship*, sikap jujur dalam mengerjakan sesuatu dan tidak mengeluh. *Courtesy*, sikap meringankan masalah atau menghindari perselisihan. *Civic Virtue*, sikap mendukung organisasi atau peduli terhadap organisasi. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) memiliki faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yaitu : (a) kepuasan kerja, karyawan sebagai penentu dalam OCB ini. Karyawan yang dapat berbicara positif terkait dengan organisasi, membantu yang lain dan bahkan bisa melebihi dari ekspektasi yang diharapkan adalah karyawan yang merasa puas. Robbins dan Judge (2008). (b) budaya dan iklim organisasi, Karyawan lebih bersedia untuk melaksanakan pekerjaannya lebih dari tugas utamanya, dan mereka selalu mendukung tujuan organisasi jika karyawan diminta oleh atasan secara sportif dan sadar serta percaya bahwa karyawan diperlakukan secara adil oleh organisasi Konovsky dan Pugh (Kusumajati, 2014). (c) kepribadian dan suasana hati (*mood*), memiliki pengaruh terhadap munculnya *organizational citizenship behaviour* secara individu maupun kelompok. Suasana hati atau kepribadian menjadi salah satu alasan kesediaan membantu. Elanain (Kusumajati, 2014). (d) persepsi dukungan organisasi yang dirasakan, organisasi yang memberikan dukungan kepada pekerjanya akan memberikan hal baik kepada organisasi. Pekerja akan memberikan umpan balik yang baik dan dapat mengurangi ketimpangan dalam suatu hubungan. Shore dan Wayne (Kusumajati, 2014). (e) masa kerja, masa jabatan dapat berfungsi sebagai prediktor *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karena variabel ini merupakan ukuran investasi karyawan dalam organisasi Luthans et al (Kusumajati, 2014). (f) jenis kelamin (*gender*), perilaku

kerja seperti membantu orang lain, berteman dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dipraktikkan oleh perempuan dibandingkan laki-laki Morrison (Kusumajati, 2014). Menurut Organ *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dipengaruhi faktor internal yang berasal dari karyawan itu sendiri, seperti kepuasan kerja, dedikasi, kepribadian, semangat kerja karyawan, motivasi, dan sebagainya, dipengaruhi oleh dua sebab mendasar. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dipengaruhi faktor eksternal yang berasal dari luar personalia, seperti gaya kepemimpinan, kepercayaan terhadap pimpinan, budaya perusahaan, dan lain sebagainya memberikan pengaruh. (Titisari, 2014, p.15). Organ *et al.* (dalam Rahmawati & Prasetya, 2017) menunjukkan bahwa dua aspek utama dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi pada karyawan, yaitu faktor internal dan eksternal. Kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, semangat kerja karyawan, dan motivasi adalah contoh faktor internal, sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, dan budaya perusahaan. Menurut Maulana, Muinah dan Kusuma (2022) faktor yang mempengaruhi OCB ada kompensasi, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja. Podsakoff *et al.*, (dalam Silitonga, 2013) mengimplikasikan bahwa terdapat unsur-unsur yang mempengaruhi OCB, salah satunya adalah faktor kontekstual yang mempengaruhi OCB. Faktor kontekstual adalah dampak eksternal yang berasal dari pekerjaan, organisasi, atau lingkungan kerja seseorang. Dari beberapa faktor diatas dapat diambil kesimpulan bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, budaya organisasi, kompensasi, dan lain-lain. lingkungan kerja.

Lingkungan kerja, Mardiana dalam Sudaryo, Ariwibowo dan Sofiati (2018), menyatakan bahwa tempat kerja adalah lokasi untuk karyawan melaksanakan pekerjaan dalam kesehariannya. Lingkungan kerja yang baik itu memungkinkan untuk karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik serta memberi rasa nyaman dalam setiap menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana yang ada disekitar itu dapat memberi pengaruh terhadap tugas yang diberikan, seperti fasilitas adanya *air conditioner* dapat memberikan kenyamanan dalam ruangan kerja dan dapat bekerja dengan baik, Nitisemito dalam Nuraini (2013). Dari definisi para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat, suasana dan atmosfir bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam kesehariannya. Secara garis besarnya aspek ada 2 untuk lingkungan kerja yaitu fisik dan non fisik. Sedarmayanti (2009). 1) lingkungan kerja fisik, meliputi semua keadaan fisik pada sekitar kantor yang bisa mensugesti karyawan secara langsung dan tidak langsung. Dimana lingkungan yang dapat terhubung dengan karyawan itu dapat berupa workstation, meja, kursi, dll. Lingkungan tidak langsung atau bersifat

perantara dikatakan juga bahwa lingkungan kerja menghipnotis keadaan manusia (syarat kerja), contohnya: suhu, sirkulasi, suara warna, bau dan lainnya. 2) lingkungan kerja non fisik, merupakan segala situasi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan dan rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan dan keamanan di tempat kerja (petugas pengawasan dan pengamanan). Sedarmayanti (2009). Persepsi dari lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu 1) lingkungan fisik, yaitu persepsi karyawan terhadap lingkungannya, termasuk peralatan kerja, suhu udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, dan tata letak area kerja. 2) Perspektif karyawan tentang ikatan sosial dan organisasi, seperti kebutuhan karyawan, peran dan sikap karyawan, norma kelompok kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan, disebut sebagai lingkungan psikososial.. Tiffin dan McCormick (dalam Hafid & Hasanah, 2016). Dari penjelasan aspek beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa aspek lingkungan terbagi menjadi dua baik fisik dan non fisik maupun fisik dan psikososial. Pada aspek fisik intinya itu sama seperti keadaan fisik pada kantor baik peralatan kerja, suhu, sirkulasi dll. Pada aspek non fisik atau psikososial juga pada dasarnya sama seperti hubungan antar rekan kerja maupun dengan atasan. Faktor-faktor berikut dapat mempengaruhi pembentukan kondisi lingkungan kerja fisik., 1) Warnan, khususnya masalah warna, dapat berdampak pada cara orang melakukan pekerjaannya, meskipun banyak bisnis kurang memperhatikan masalah warna. 2) Pencahayaan, khususnya pencahayaan di area kerja karyawan, memainkan fungsi penting dalam meningkatkan moral karyawan dan membantu mereka menghasilkan hasil kerja yang baik, menyiratkan bahwa pencahayaan tempat kerja yang tepat berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas kegiatan operasional organisasi. 3) Udara, khususnya di ruang kerja karyawan, diperlukan untuk memungkinkan pertukaran udara yang cukup dan menyegarkan tubuh karyawan. 4) Kebisingan, yaitu suara yang dapat mengganggu karyawan di tempat kerja. 5) Ruang gerak, yaitu sebaiknya dalam suatu organisasi bagi para pekerja yang bekerja memiliki ruang gerak yang cukup untuk melaksanakan tugas atau kewajibannya. 6) Moral dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keamanan, khususnya perasaan aman. 7) Kebersihan, atau lingkungan kerja yang sehat, akan berkontribusi pada lingkungan yang lebih sehat. Karena itu, setiap organisasi terus berupaya memperbaiki lingkungan kerjanya, menurut Nitisemito (1992). Selanjutnya faktor yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2007) yang memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu, 1) Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja sangat menguntungkan karyawan dalam hal keselamatan dan produktivitas. Akibatnya, perhatikan baik-baik penerangan yang ada. 2) Temperatur di tempat kerja, tubuh manusia senantiasa berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan sistem tubuh yang sempurna, agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. 3) Kelembaban di tempat kerja, kelembaban adalah jumlah air di udara yang

dapat diukur dalam persentase. Kelembaban berhubungan atau dipengaruhi oleh suhu kelembaban, kecepatan udara yang bergerak, dan pancaran panas dari udara, yang kesemuanya itu mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau mengeluarkan panas dari tubuhnya. 4) Sirkulasi udara di tempat kerja, Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh organisme hidup untuk bertahan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara dikatakan kotor jika kadar oksigen di udara sudah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau aroma yang merusak kesehatan tubuh. 5) Kebisingan, yang tidak diinginkan oleh telinga merupakan salah satu polusi yang cukup aktif bagi para profesional untuk mengatasi kebisingan karena dalam jangka panjang kebisingan tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi, dan menurut penelitian kebisingan yang signifikan dapat menyebabkan kematian.. 6) Bau tidak sedap, adanya bau tidak sedap di tempat kerja dapat disebut polusi karena dapat mengganggu konsentrasi, dan bau tidak sedap yang terjadi secara teratur dapat menurunkan kepekaan penciuman. 7) Dekorasi di tempat kerja, dekorasi terkait dengan tata warna yang baik, sehingga dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil tempat kerja tetapi juga bagaimana mengatur tata letak, tata warna, peralatan, dan lain-lain untuk bekerja. 8) Musik di tempat kerja, Musik dengan nada menenangkan yang sesuai dengan lingkungan, waktu, dan tempat, menurut para ahli, dapat membangkitkan dan memotivasi orang untuk bekerja. Akibatnya, lagu harus dipilih dengan cermat untuk didengarkan di tempat kerja. 9) Keamanan di tempat kerja, untuk menjaga agar tempat kerja dan kondisinya dianggap aman, maka perlu diperhatikan adanya upaya menjaga keamanan di tempat kerja, yaitu dapat menerjunkan satuan pengamanan (satpam). Dari penjelasan beberapa ahli terkait faktor dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantara, 1) pencahayaan/penerangan dimana itu adalah salah satu faktor penting karena dengan adanya pencahayaan yang baik dapat memperjelas keadaan lingkungan. 2) Sirkulasi udara, salah satu faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya sirkulasi udara yang baik dapat membuat nyaman keadaan lingkungan. 3) Kebisingan, apabila terdapat suara yang mengganggu atau *noise* dapat membuat lingkungan dalam kantor kurang nyaman dan masih ada yang lain.

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti sesuatu yang mendorong. Nawawi (2021) motivasi adalah keadaan dimana itu dapat memberikan dorongan besar kepada seseorang untuk melakukan perbuatan secara sadar. Motivasi sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk melaksanakan tugasnya ketika di kantor. Motivasi ditujukan untuk dapat meningkatkan kinerja bagi instansi tempatnya bernaung sehingga mampu mencapai tujuannya. Motivasi merupakan suatu proses yang memberikan kekuatan, arah dan kegigihan seseorang untuk meraih tujuannya. (Robbins, 2015). Dari definisi para ahli diatas dapat disimpulkan, bahwa motivasi merupakan

suatu hal yang dapat memberikan dampak baik kepada seseorang berupa dorongan dari dalam diri untuk melakukan sesuatu dengan tujuan yang ingin dicapai. Maslow memberikan ada aspek berupa lima kebutuhan. (Munandar, 2001) yaitu 1) kebutuhan fisiologis, dimana kebutuhan ini terkait dengan makan, minum, tempat untuk tinggal serta kebebasan yang berasal dari adanya sakit. Hirarki kebutuhan Maslow kaitannya pada pekerjaan, menerima honor yang relatif layak, makan dan minum relatif, dan kerja pada lingkungan yang aman dan nyaman. 2) kebutuhan keselamatan dan keamanan yang mana kebutuhan ini untuk bebas dari hal yang mengancam didefinisikan menjadi keamanan dari peristiwa dan lingkungan yang mengancam. Hirarki kebutuhan Maslow terkait pekerjaan, itu adalah kenaikan honor rutin, donasi iuran pertanggungjawaban kesehatan, dan bisa bekerja di lingkungan yang aman. 3) kebutuhan kebersamaan sosial dan cinta dimana kebutuhan ini terkait persahabatan, kepemilikan, hubungan dan cinta. Hirarki kebutuhan Maslow kaitannya dalam suatu pekerjaan, diterima sang sahabat pribadi dan profesional, bekerja di kelompok yang seimbang dan mempunyai pengawasan yang mendukung. 4) kebutuhan harga diri (*esteem need*) dimana kebutuhan ini terkait dengan harga diri dan penghargaan berasal orang lain. Hirarki kebutuhan Maslow yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu penghargaan atas prestasi, kenaikan pangkat tingkat tinggi, dan reputasi yang sangat baik di antara rekan kerja. 5) kebutuhan aktualisasi diri dimana kebutuhan ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan diri secara mendasar dengan mengenakan kemampuan, keterampilan dan potensi diri sendiri. Hirarki kebutuhan Maslow terkait menggunakan pekerjaan, yaitu berbagi dan memberi bimbingan orang lain dan memakai keterampilan bisnis buat memberi amal. Aspek motivasi kerja dapat dilihat pada teori Abraham Maslow tentang hirarki kebutuhan dalam bentuk: 1) Hirarki kebutuhan manusia yang paling mendasar, seperti makan, minum, tempat tinggal, oksigen, tidur, dan sebagainya, dikenal sebagai kebutuhan fisiologis (*physiological*). 2) Kebutuhan rasa aman meliputi kebutuhan akan rasa aman untuk melindungi mereka dari bahaya kecelakaan kerja, serta jaminan untuk kelangsungan pekerjaan mereka dan untuk hari tua mereka ketika mereka tidak lagi bekerja (*safety-security*). 3) Kebutuhan akan koneksi, afiliasi, dan interaksi yang lebih dekat dengan orang lain adalah contoh kebutuhan sosial. Ini akan dikaitkan dengan kebutuhan organisasi akan kelompok kerja kecil, pengawasan yang baik, rekreasi bersama, dan sebagainya (*social-belongingness*). 4) Kebutuhan untuk diakui, diakui atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahliannya, dan keberhasilan pekerjaannya adalah contoh dari kebutuhan akan kekaguman (*esteem*). 5) Keinginan aktualisasi diri, aktualisasi diri adalah proses mewujudkan potensi diri yang sebenarnya. Persyaratan untuk menunjukkan kemampuan, kapasitas, dan potensi seseorang (*self-actualization*). (Robbins & Judge, 2017). Dari aspek yang dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa aspek motivasi ada lima berdasarkan dari hierarki maslow seperti, 1)



kebutuhan fisiologis, berupa makan dan minum. 2) kebutuhan rasa aman, dimana dibutuhkan keamanan dari kecelakaan kerja. 3) kebutuhan sosial, kebutuhan untuk bersosialisasi dengan sekitar. 4) kebutuhan harga diri, dimana kebutuhan ini berupa penghargaan dari orang lain. 5) kebutuhan aktualisasi diri, menunjukkan kemampuan atau keahlian kerja dari seseorang. Motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai pengaruh internal dan eksternal. Faktor internal meliputi 1) persepsi diri sendiri, 2) harga diri, 3) harapan pribadi, 4) kebutuhan, dan 5) keinginan. 6) pemenuhan pekerjaan 7) hasil kerja. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang meliputi: 1) jenis dan sifat pekerjaan, 2) kelompok kerja yang diikuti seseorang, 3) organisasi tempat seseorang bekerja, 4) kondisi lingkungan secara umum, dan 5) sistem penghargaan yang diberikan di tempat dan bagaimana penerapannya. (Siagian, 2001). Menurut Triono, dkk (2021) faktor internal dan faktor eksternal adalah dua jenis faktor motivasi. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik meliputi 1) prestasi, yaitu prestasi yang dicapai dalam menjalankan kewajiban dan fungsinya, atas kecakapan, usaha, dan kesempatan setiap pegawai (*achievement*). 2) Keadaan seseorang yang ingin diakui kehadirannya dan pengakuan yang diberikan oleh pimpinan tempatnya bekerja, baik pengakuan status maupun prestasi kerja yang telah dicapai, disebut sebagai pengakuan (*recognition*). 3) Pengembangan potensi individu adalah kesempatan bagi orang untuk meningkatkan dan mengembangkan pekerjaannya melalui peluang seperti promosi, promosi, dan lain-lain (*advancement*). 4) Tanggung jawab dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan semua pekerjaannya sesuai dengan aturan dan instruksi yang telah dikomunikasikan dengan benar (*responsibility*). Faktor ekstrinsik adalah faktor yang muncul dari luar diri karyawan dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi motivasi kerja karyawan, faktor ekstrinsik antara lain 1) gaji atau pendapatan adalah kompensasi uang yang diberikan kepada karyawan atas usaha mereka. Pemberian kompensasi yang baik harus disesuaikan dengan tugas karyawan. 2) Kondisi kerja adalah kondisi di mana karyawan bekerja, termasuk variabel fisik, psikologis, dan peraturan yang mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas staf. 3) Indikasi supervisi menekankan bagaimana pemimpin dapat memberikan arahan dan bimbingan yang memadai kepada bawahan mereka sehingga mereka dapat mengikuti mereka dengan baik. Menurut berbagai sudut pandang para ahli, faktor-faktor motivasi kerja adalah pengawasan, hubungan interpersonal, pendapatan, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan.

Sangat penting untuk merasa nyaman di tempat kerja. Kenyamanan karyawan dapat dikembangkan melalui komunikasi yang terjadi di tempat kerja. Menurut Sahputra (2020) Ketika komunikasi menjadi budaya perusahaan dan keterampilan yang terus dipoles, tujuan organisasi

menjadi lebih dapat dicapai. Sebab oleh itu, karyawan akan berusaha untuk menawarkan semua mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang nyaman secara psikologis akan mencari jawaban atas tantangan yang dialami dalam bekerja. Selanjutnya akan muncul perilaku yang keluar dari lingkup organisasi seperti perilaku OCB. Dalam penelitian terdahulu terkait antara lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang dilaksanakan oleh Samuel kailola (2019) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada perilaku anggota organisasi, yang dibuktikan dengan koefisien determinasi lingkungan kerja sebesar 0,404, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja meningkatkan variabel perilaku kewargaan organisasi (OCB) sebesar 0,404. Penelitian ini dilakukan juga oleh Diah Nurhayati dkk (2016) memperlihatkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan pada perilaku anggota organisasi. Sehingga bisa diberi kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang berada di perusahaan secara fisik maupun non fisik bisa meningkatkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dan bisa memberi bantuan ke sesama rekan kerja sehingga target yang ada di perusahaan bisa selesai dalam jangka waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Dalam penelitian terdahulu terkait antara motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang dilaksanakan oleh Nancy, dkk (2020) menyatakan terkait motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada perilaku anggota organisasi. Dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi motivasi kerja sebesar 0,835. Artinya jika motivasi kerja meningkat satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebesar 0,835. Penelitian ini juga dilakukan oleh Hesti dwy febriani (2016) menyatakan terkait motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada perilaku anggota organisasi. Penelitian ini dilaksanakan juga oleh Nasmah et al (2014) yang memberikan pernyataan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan pada perilaku anggota organisasi. Sehingga bisa diberi kesimpulan apabila semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan maka semakin tinggi juga nilai perilaku kewargaan organisasi.

Berdasarkan dari permasalahan diatas, peneliti berkesimpulan untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Pada Karyawan”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang rendah.

Tujuan penelitian ini untuk 1) mengetahui hubungan peran lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap perilaku *organizational citizenship behaviour* pada karyawan. 2) Mengetahui hubungan peran lingkungan kerja terhadap perilaku *organizational citizenship behaviour* pada karyawan. 3) Mengetahui hubungan peran motivasi kerja terhadap perilaku *organizational citizenship*

*behaviour* pada karyawan, 4) Mengetahui sumbangan efektifnya.

Berdasarkan dari dinamika hubungan teori yang ada antar variabel maka hipotesis yang didapatkan yaitu, “terdapat hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada karyawan”. Hipotesis minor yang terdapat pada penelitian ini adalah “terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behaviour* (ocb) pada karyawan. “Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behaviour* (ocb) pada karyawan. Hipotesis ini menandakan apabila semakin baik lingkungan kerja maka semakin mendukung karyawan melakukan *organizational citizenship behaviour* (ocb) karyawan dan semakin tinggi motivasi kerja individu maka semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behaviour* (ocb).

Dengan melakukan penelitian ini harapannya bisa memberi manfaat praktis dengan adanya penjelasan dari penelitian ini diharapkan karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja sehingga *organizational citizenship behaviour* (ocb) pada karyawan meningkat. Peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan juga dapat memotivasi pembaca untuk meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (ocb). Serta memberikan manfaat teoritis berupa acuan dalam mengembangkan teori yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Kuantitatif korelasional mencari antara hubungan dua variabel atau lebih. Variabel yang digunakan pada penelitian ini dua variabel yaitu variabel *independent* dan variabel *dependent*. Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel, variabel yang digunakan yaitu variabel X1 (variabel *independent*) : lingkungan kerja, variabel X2 (variabel *independent*) : motivasi kerja, dan variabel Y (variabel *dependent*) : *organizational citizenship behaviour*.

Populasi penelitian ini merupakan karyawan di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Soelastris UMS yang berjumlah 88 karyawan Teknik pengambilan sampel menggunakan studi populasi. Arikunto (2006: 130) menyatakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jika seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensus.

Metode pengambilan data menggunakan angket tertutup melalui *google form*. Alat ukur dalam penelitian ini adalah (1) skala *organizational citizenship behaviour*, (2) skala lingkungan kerja, dan (3) skala motivasi kerja dengan model skala likert yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*, dan terdiri dari kumpulan beberapa pertanyaan sikap tertulis yang dirangkai dan

dianalisis menjadi sedemikian rupa sehingga jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat diberi angka (skor) untuk diinterpretasikan. Skala likert terdiri dari empat alternatif jawaban, yaitu: 4 “Sangat Sesuai”, 3 “Sesuai”, 2 “ Tidak Sesuai”, dan 1 “Sangat Tidak Sesuai” (Azwar, 2018).

*Content validity*, dengan menggunakan rumus aiken yang dikenal dengan formula Aiken's V, rater berjumlah 3 orang yang memberikan nilai pada setiap aitem untuk mengetahui pada aitem mana saja yang dapat mewakili variabel yang akan diteliti. Rater memberi skor dari rentang 1 sampai dengan 4. Suatu instrument bisa dianggap valid jika memenuhi kriteria  $V \geq 0.6$  dan instrument bisa dianggap gugur jika  $V < 0.6$ . Berdasarkan dari hasil perhitungan peneliti, Skala *organizational citizenship behaviour* diperoleh 26 aitem valid dengan hasil nilai koefisien berkisar 0.67-0.92. Skala lingkungan kerja diperoleh 38 aitem valid dengan nilai koefisien berkisar 0.67-0.92. dan skala motivasi kerja diperoleh 29 aitem valid dengan nilai koefisien 0.75-0.92.

Analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (*Multiple Linier Regression*). Regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antara beberapa variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Budiyanti & Bandur, 2018). Digunakannya analisis ini untuk mengetahui hubungan dari 2 variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan variabel tergantung yaitu *organizational citizenship behaviour* (Y). Peneliti menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 22. Teknik analisis ini digunakan untuk menguji hubungan antara 3 variabel yaitu hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan *organizational citizenship behaviour*, yang menunjukkan apakah hubungan linear tersebut positif ataupun negatif.

Untuk menguji regresi linear berganda (*Multiple Linier Regression*) dalam penelitian ini perlu dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas, dimana data dikatakan normal jika nilai *asympt.sig (2-tailed)* di *table one sample kolmogrov smirnov*  $p > 0,05$ . Setelah uji normalitas maka akan dilakukan uji linieritas, dimana data dapat dikatakan linear jika *table anova* bagian *sig linearity*  $p < 0,05$  atau bagian *deviation from linearity*  $P > 0,05$ . Jika dari kedua syarat tersebut terpenuhi maka data dapat dikatakan linear. Kemudian jika data normal dan linear maka peneliti selanjutnya melakukan uji hubungan antar variabel (lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*) dengan uji regresi linier berganda untuk mengetahui kebenaran dari hipotesis peneliti. Data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila pada grafik chart scatter plot, titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dari bawah angka nol hingga sumbu Y (Ghozali, I., 2016). Data dikatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi jika nilai tolerance  $p < 10.00$  dan nilai tolerance  $p >$

0.100. Kemudian, jika dari keempat syarat tersebut terpenuhi maka data dapat dikatakan normal, linear dan signifikan, sehingga dapat dilakukan uji hipotesis guna mengujikebenaran hipotesis yang sudah ditentukan dalam penelitian ini.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Soelastrri UMS dengan jumlah responden sebanyak 88 karyawan baik perempuan ataupun laki-laki

Tabel 1. Demografi Subjek

Aspek	Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	39	44,3%
	Perempuan	49	55,7%

Berdasarkan data tabel diatas mayoritas kuisioner penelitian ini diisi oleh karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Soelastrri UMS dengan laki-laki 39 responden (44,3%) dan berjenis kelamin perempuan yaitu dengan jumlah 49 responden (55,7%)

Tabel 2. Uji Hipotesis

Variabel	N	R	Pearson Correlation	Sig. (1-tailed)
Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	88	0,761	-	.000
Lingkungan Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	88	-	.746	.000
Motivasi Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	88	-	.719	.000

Uji hipotesis yang digunakan yaitu Regresi liner berganda. Hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah hipotesis mayor dan minor. Hipotesis mayor digunakan untuk mengetahui korelasi antara *self esteem* dan *body image* dengan kepercayaan diri. Hasil uji hipotesis mayor dalam penelitian ini dinyatakan diterima, hal ini dibuktikan dengan nilai R sebesar 0,761 dengan sig p = 0,000 ( $p < 0,01$ ). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan variabel *organizational citizenship behaviour*. Selanjutnya hipotesis minor digunakan mengetahui korelasi antara lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behaviour*. Hasil uji hipotesis minor dalam

penelitian ini dinyatakan diterima, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) pada variabel *self esteem* dengan kepercayaan diri sebesar  $r_{xy} = 0,746$  dan dengan sig (1-Tailed) sebesar  $p = 0,000$  (Sig 1-tailed  $< 0,01$ ), sehingga dapat dikatakan antara variabel lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behaviour* memiliki hubungan positif dan sangat signifikan. Selanjutnya, hasil pada uji hipotesis minor pada variabel motivasi kerja dengan *organizational citizenship behaviour* juga dinyatakan diterima, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) sebesar  $r_{xy} = 0,719$  dan dengan sig (1-Tailed) sebesar  $P = 0,000$  (Sig 1-tailed  $< 0,01$ ), sehingga juga dapat dikatakan antara variabel motivasi kerja dengan *organizational citizenship behaviour* memiliki hubungan positif dan sangat signifikan.

Tabel 3. Kategorisasi Variabel

Variabel	Kategorisasi	Rerata	Rerata
		Empirik (RE)	Hipotetik (RH)
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	Sangat Tinggi	86	65
Lingkungan Kerja	Sangat Tinggi	124,7	95
Motivasi Kerja	Tinggi	92,9	72,5

Berdasarkan tabel analisis diatas dapat diketahui bahwa variabel *organizational citizenship behaviopur*  $RE > RH$  dimana hasil rerata empirik (RE) sebesar 86 masuk pada kategori sangat tinggi, dan hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 65 masuk pada kategori sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behaviour* karyawan masuk dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil presentase tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 68,2% ( 60 orang) mempunyai *organizational citizenship behaviour* yang tergolong sangat tinggi, 27,3% (24 orang) memiliki *organizational citizenship behaviour* yang tergolong tinggi, 3,4% (3 orang) memiliki *organizational citizenship behaviour* yang tergolong sedang, 1,1% (1 orang) memiliki *organizational citizenship behaviour* yang tergolong rendah, dan 0% memiliki *organizational citizenship behaviour* yang tergolong sangat rendah. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar karyawan memiliki *organizational citizenship behaviour* dengan kategori sangat tinggi.

Berdasarkan tabel analisis diatas dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja  $RE > RH$  dimana hasil rerata empirik (RE) sebesar 124,7 masuk pada kategori sangat tinggi, dan hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 95 masuk pada kategori sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja masuk dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil presentase tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 51,1% ( 45 orang) mempunyai lingkungan kerja yang tergolong sangat

tinggi, 42% (37 orang) memiliki lingkungan kerja yang tergolong tinggi, 5,7% (5 orang) memiliki lingkungan kerja yang tergolong sedang, 1,1% (1 orang) memiliki lingkungan kerja yang tergolong rendah, dan 0% memiliki lingkungan kerja yang tergolong sangat rendah. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar karyawan lingkungan kerja dengan kategori sangat tinggi.

Berdasarkan tabel analisis diatas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja  $RE > RH$  dimana hasil rerata empirik (RE) sebesar 92,9 masuk pada kategori tinggi, dan hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 72,5 masuk pada kategori sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja masuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil presentase tabel diatas dapat dijelaskan bahwa 44,3% (39 orang) mempunyai motivasi kerja yang tergolong sangat tinggi, 48,9% (43 orang) memiliki motivasi kerja yang tergolong tinggi, 6,8% (6 orang) memiliki lingkungan kerja yang tergolong sedang, 0% memiliki motivasi kerja yang tergolong rendah, dan 0% memiliki motivasi kerja yang tergolong sangat rendah. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar karyawan motivasi kerja dengan kategori tinggi.

#### 4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behaviour* dalam penelitian ini diperoleh hasil korelasi  $r_{xy} = 0,746$  dengan sig (1-tailed) sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) yang berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel variabel lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behaviour*, dengan demikian hipotesis minor pertama pada penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisis korelasi antara variabel motivasi kerja dengan *organizational citizenship behaviour* diri dalam penelitian ini diperoleh hasil korelasi  $r_{xy} = 0,719$  dengan sig (1-tailed) sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) yang berarti terdapat hubungan positif sangat signifikan antara motivasi kerja dengan *organizational citizenship behaviour*, dengan demikian hipotesis minor kedua pada penelitian ini diterima. *Organizational Citizenship Behaviour* yang yang di dapatkan dari analisis data peneliti terhadap karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Soelastri UMS tergolong sangat tinggi, hal ini di dapatkan dari hasil rerata empirik yang berada dalam kategori sangat tinggi dengan nilai 86 lebih besar daripada mean hipotetik yang berada dalam kategori sedang dengan nilai 65. Maka dapat di simpulkan bahwa sebagian besar *organizational citizenship behaviour* pada karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Soelastri UMS tergolong sangat tinggi. Lingkungan Kerja yang di dapatkan

dari analisis data peneliti karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Soelastris UMS tergolong sangat tinggi, hal ini di dapatkan dari hasil rerata empirik yang berada dalam kategori sangat tinggi dengan nilai 124,7 lebih besardaripada rerata hipotetik yang berada dalam kategori sedang dengan nilai 95. Maka dapat di tarik kesimpulan sebagian besar lingkungan kerja pada karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Soelastris UMS tergolong sangat tinggi. Motivasi kerja yang di dapatkan dari analisis data peneliti terhadap karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Soelastris UMS tergolong tinggi, hal ini di dapatkan dari hasil rerata empirik yang berada dalam kategori sangat tinggi dengan nilai 92,9 lebih besar daripada rerata hipotetik yang berada dalam kategori sedang dengan nilai 72,5. Maka dapat di tarik kesimpulan sebagian besar motivasi kerja pada karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Soelastris UMS tinggi. Sumbangan efektif dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* berdasarkan nilai R square adalah 57,8% dengan rincian variabel lingkungan kerja memberikan sumbangan sebesar 36,4% kemudian pada variabel motivasi kerja memberikan sumbangan sebesar 21,4%. Sementara sisanya 42,2% dipengaruhi oleh variabel lainya yang tidak diteliti dipenelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, D. P. R. (2020). Pengaruh Penggunaan Aplikasi TikTok Terhadap Kepercayaan Diri Remaja di Kabupaten Sampang. *Jurnal Komunikasi*, 14(2), 135-148.
- Arthur, S. R. & Emily S. R. 2010. *Kamus Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Azwar, S. (2018). Metode penelitian psikologi. (ed.2). Pustaka Pelajar.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan reliabilitas penelitian. In Binus. Di unduh dari <https://core.ac.uk/>
- Cash, T.F. & Pruzinsky, T. (2002). *Body Image: A Handbook of Theory, Research, and Clinical*
- Ul'fah Hernaeny, M. P. (2021). Populasi Dan Sampel. *Pengantar Statistika*, 1, 33.
- Al Adib, A., Sari, E. Y. D., & Situmorang, N. Z. (2019, November). Perceived organizational support sebagai faktor perilaku organizational citizenship behaviour pada guru. In *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan* (pp. 310-315).
- Angelique Tolu, M. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7-13.
- Araesta Heryani Susanti, J. U. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI MATERIL, DAN THE SERVANT LEADERSHIP TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA IMPLIKASINYA PADA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA BENING KABUPATEN PATI. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1-28.



Aslamiyah, S., Lahmuddin, L., & Effendy, S. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Medan Area. Tabularasa: *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 143-152.

Diyah Nurhayati dkk, 2016. Pengaruh Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviaor (OCB) Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang. *Journal Of Management*, Volume 2 No.2.

EZZAH NAHRISAH, S. I. (2019). DIMENSI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DALAM KINERJA ORGANISASI. *JURNAL ILMIAH KOHESI*, 40-50.

Fithria, S. (2022). Hubungan Peran Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Organizational Citizenship Behaviour di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi ke 5. Semarang: UNDIP.

Hasibuan, S. M., Lubis, M. R., & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Tabularasa: *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1), 78-86.

Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Intuisi: *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26-35.

Kadarningsih, A., Oktavia, V., & Ali, A. (2020). The Role of OCB as a Mediator in Improving Employees Performance. Benefit: *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Jurnal ini Sudah Migrasi)*, 5(2), 123-134.

Kailola, S. (2019). PENGARUH KEPERIBADIAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DAN KINERJA TENAGA MEDIS. Manis: *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 62-81.

Kurniawan, Agung Widhi, and Zarah Puspitaningtyas. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif.

Meilina, R. (2017). Pelayanan Publik dalam Perspektif MSDM. Kediri: Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Nur Indah Permata Sari, A. J. (2021). Hubungan Kepemimpinan Melayani Terhadap Perilaku OCB dengan Pemberdayaan Pekerja dan Interaksi Atasan Bawahan Sebagai Pemediasi serta Gender Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 65-76.

Rinaldi, E., & Riyanto, S. (2021). The effect of work motivation, work environment, and job satisfaction on organizational citizenship behaviour and their impact on employees performance of RSUD Mitra Afia during the Covid-19 pandemic. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(6), 101-110.

Saraswati, K. D. A., & Hakim, G. R. U. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 238-247.

Saputra, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Inovator*, 10(2), 85-92.

Saputri, I. Y., & Husna, F. H. (2022). The Effect of Organizational Citizenship Behaviour on Turnover Intention in Millennial Generation Employees. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(2), 114-129.

Semuel Kailola. 2018. Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dan Kinerja Tenaga Medis Pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon. *Jurnal Manis* Volume 2 Nomor 2.

Sofiah, D., Hartono, M., & Sinambela, F. (2022). Peran work engagement pada hubungan kepemimpinan transformasional dengan organizational citizenship behaviour dosen milenial. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(2), 180-194.

Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296-315.

Sugiarto, W., Milfayetti, S., & Lubis, M. R. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja dan Konsep Diri dengan Burnout pada Anggota Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Tabularasa: *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 182-188.

Sylviana, N., Ningsih, R. S. K., Hartati, Y., & Yulianti, M. (2020). The impact of work motivation, job satisfaction and organizational commitment to organizational citizenship behaviour (OCB) of the civil servants (ASN) of development and planning bureau mentawai islands regency. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(4), 28-3