



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Kantor PT. Sketsa Cipta Graha, Surabaya

Yuni Putri Dewantara¹, Damelina Basauli Tambunan²

Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Ciputra Surabaya

Abstract

Received: 15 Februari 2023

Revised: 26 Februari 2023

Accepted: 1 Maret 2023

The construction sector is a potential sector with many competitive competitors and companies with strong human resources are needed to win the competition. Organizational citizenship behavior plays a role in the company's success as a successful company requires human resources who works beyond the set expectations, without expecting any imbalance. Organizational citizenship behavior is an act of extra HR role in a company, regardless of all the industries the company is involved in. In forming a strong OCB, several factors are needed to influence it. This study will examine the effect of the work environment on organizational citizenship behavior which is mediated by job satisfaction of employees at PT. Sketsa Cipta Graha, Surabaya. The sample in this study amounted to 33 people. This study uses the Structural Equation Model - Partial Least Square Method using SMARTPLS 3.0 software. Based on the results of data analysis, it can be interpreted that the work environment has a significant effect on job satisfaction, job satisfaction and work environment have a significant effect on the behavior of organizational members, and job satisfaction mediates the significant influence of the work environment on the behavior of organizational members.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior

(*) Corresponding Author: ydwantara@magister.ciputra.ac.id, damelina@ciputra.ac.id

How to Cite: Dewantara, Y., & Tambunan, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Kantor PT. Sketsa Cipta Graha, Surabaya. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 492-497. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7897918>

PENDAHULUAN

Tingginya tingkat kompetisi industri konstruksi adalah hal yang riil. Peningkatan jumlah perusahaan konstruksi dari tahun ke tahun merupakan indikasi kuatnya pertumbuhan industri konstruksi di Indonesia (Direktori Perusahaan Konstruksi, 2022). Total perusahaan konstruksi akan meningkat sebesar 27,679% pada tahun 2021 (BPS Indonesia, 2022) sehingga dibutuhkan korporasi dengan sumber daya manusia yang tangguh untuk berhasil dalam industri konstruksi.

PT. Sketsa Cipta Graha adalah subjek dalam penelitian ini dan merupakan sebuah usaha yang bergerak di bidang industri bangunan, didirikan oleh empat orang pada bulan Juni 2006. Kantor utamanya berlokasi di Babatan Pratama, Surabaya serta cabangnya berada di Cluster Opal Selatan I/17, Gading Serpong. Saat ini, PT. Sketsa Cipta Graha memiliki 33 karyawan kantor dan 153 karyawan lapangan dengan 4 pendiri perusahaan.

Karyawan PT. Sketsa Cipta Graha sering mengalami konflik antar sesama karyawan dan juga atasan sehingga menyebabkan lingkungan kerja yang tidak



mendukung dan kemudian menimbulkan sikap menggerutu, mengeluh, serta acuh tak acuh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Bisnis yang sukses bergantung kepada karyawan yang mampu bekerja melampaui deskripsi pekerjaan mereka tanpa bayaran maupun pengakuan tambahan (Mahayasa et al., 2018). Sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki *organizational citizenship behavior* cenderung untuk bertahan dengan organisasi, bergabung, serta berkontribusi pada kesuksesannya, hal ini kemudian akan menempatkan perusahaan pada posisi yang lebih baik untuk bersaing. Faktor tempat kerja seperti kualitas lingkungan fisik tempat kerja serta sikap rekan kerja dapat berdampak signifikan pada rasa kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kondisi tempat kerja dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan keterlibatan karyawan (Enny, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif eksplanatori dengan mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan mediasi kepuasan kerja. Penelitian dilakukan kepada 33 karyawan kantor PT. Sketsa Cipta Graha, Surabaya pada bulan November 2022. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner dengan menggunakan skala Likert 5 poin. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 dengan menggunakan *structural equation modeling* dengan *partial least square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji R-Square (R^2)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,613	0,601
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,709	0,690

Hasil uji R-Square mengungkapkan bahwa lingkungan kerja menyumbang jumlah moderat yaitu sebesar 60,1% dari varians kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini (39,9%). 69% dari varian *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja, sedangkan 31% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini. W. W. Chin (1998) menyebutkan nilai R^2 sebesar 0,67 mengindikasikan bahwa model dikategorikan baik, 0,33 adalah moderat, 0,19 adalah lemah. Nilai R^2 variabel *organizational citizenship behavior* diatas 0,67 sehingga termasuk dalam kategori baik. Nilai R^2 variabel kepuasan kerja dibawah 0,67 sehingga termasuk dalam kategori moderat.

Tabel 2. Hasil Uji Bootstrapping

	T-Statistic	Keterangan
Lingkungan Kerja > Kepuasan Kerja	6,555	Signifikan
Lingkungan Kerja > <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	2,789	Signifikan
Kepuasan Kerja > <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	2,330	Signifikan

Variabel independen secara statistik dinilai signifikan adalah ketika nilai T-Statistic > 1,96 untuk variabel dependen (Ann et al., 2017). Nilai T-Statistic pengaruh

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 6,555 dimana lebih besar dari 1,96 sehingga hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tempat kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kebahagiaan kerja. Nilai *T-Statistic* untuk dampak tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* adalah 2,789 dimana lebih besar dari 1,96 sehingga hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tempat kerja berhubungan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Nilai *T-Statistic* untuk dampak kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* adalah 2,33 dimana lebih besar dari 1,96 sehingga hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja berhubungan positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Average Variance Extracted	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,662	Valid
Lingkungan Kerja	0,631	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,625	Valid

Uji validitas konvergen menunjukkan bahwa semua variabel dianggap sah karena nilai *average variance extracted* lebih besar dari 0,50.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Diskriminan

	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Keterangan
KJ1	0,872	0,675	0,647	Valid
KJ2	0,687	0,487	0,386	Valid
KJ3	0,868	0,716	0,808	Valid
LK1	0,508	0,754	0,640	Valid
LK2	0,682	0,788	0,696	Valid
LK3	0,701	0,881	0,698	Valid
LK4	0,576	0,747	0,490	Valid
OCB1	0,586	0,470	0,727	Valid
OCB2	0,616	0,648	0,726	Valid
OCB3	0,713	0,781	0,854	Valid
OCB4	0,505	0,519	0,813	Valid
OCB5	0,657	0,681	0,825	Valid

W. W. Chin (1998) menyebutkan bahwa jika *loading factor* indikator untuk variabel target lebih tinggi dibandingkan *loading factor* untuk variabel lain, maka indikator tersebut valid. Untuk setiap indikator, nilai *loading factor* untuk variabel target lebih besar dibandingkan nilai *loading factor* untuk semua variabel lainnya, sehingga memenuhi syarat validitas diskriminan.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,747	0,853	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,804	0,872	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,850	0,892	Reliabel

Sarwono dan Narimawati (2015) menyebutkan ketika nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk variabel laten keduanya lebih besar dari 0,7 maka dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap ketiga variabel dapat disebutkan bahwa ketiga variabel memiliki reliabilitas yang kuat karena nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang lebih besar dari 0,7.

Tabel 6. Hasil Uji *Path Coefficients*

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja > Kepuasan Kerja	0,783	0,780	0,119	6,555	0,000	H ₁ diterima
Lingkungan Kerja > Organizational Citizenship Behavior	0,477	0,476	0,171	2,789	0,005	H ₂ diterima
Kepuasan Kerja > Organizational Citizenship Behavior	0,415	0,408	0,178	2,330	0,020	H ₃ diterima

Santosa (2018) menyebutkan jika statistik uji (t hitung) lebih besar dibandingkan statistik tabel (t tabel = 1,96) dan p-values lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol diterima. Berdasarkan hasil pengolahan data, uji koefisien jalur menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga mendukung hipotesis pertama. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* sehingga mendukung hipotesis kedua. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* sehingga mendukung hipotesis ketiga.

Tabel 7. Hasil Uji *Indirect Effect*

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja > Kepuasan Kerja > Organizational Citizenship Behavior	0,325	0,319	0,140	2,321	0,021	H ₄ diterima

Santosa (2018) menyebutkan jika statistik uji (t hitung) lebih besar dibandingkan statistik tabel (t tabel = 1,96) dan p-values lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol diterima. Berdasarkan hasil pengolahan data, uji *indirect effect* menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi variabel lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh kepuasan kerja sehingga hipotesis keempat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut hasil pengolahan data, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pekerja diberikan tempat serta lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerja lebih menikmati waktunya untuk bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Suhali & Amelia (2022) serta Lumintang et al. (2019) dimana lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Hubungan antar karyawan dalam perusahaan biasanya kompetitif dan individualistis. Dalam menanggulangi hal tersebut, perusahaan harus dapat berbuat lebih baik dengan menumbuhkan suasana yang bersahabat dimana karyawan dapat bergaul. Selain menyediakan tempat kerja yang aman dan terlindungi, perusahaan juga harus dapat

menciptakan lingkungan yang mengundang dimana karyawan senang untuk datang bekerja. Menyediakan fasilitas bekerja yang baik dan lengkap akan meningkatkan kemampuan karyawan untuk menjalankan tugasnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa tindakan karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan mereka. *Organizational citizenship behavior* dari karyawan di PT. Sketsa Cipta Graha dapat ditingkan dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif yang ditandai dengan (antara lain) suasana kerja yang positif, hubungan yang positif dengan rekan kerja, bawahan, dan pimpinan, serta tersedianya fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung proses kerja. Sebagian besar responden percaya bahwa dinamika sosial di tempat kerja berdampak pada bagaimana tugas diselesaikan. Untuk mempromosikan *organizational citizenship behavior*, perusahaan harus dapat menyediakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kebahagiaan seorang karyawan di tempat kerja memengaruhi tindakan mereka sebagai warga perusahaan yang baik. Karyawan PT. Sketsa Cipta Graha yang puas dengan pekerjaan mereka serta kondisi kerja mereka lebih mungkin untuk terlibat dalam bentuk-bentuk *organizational citizenship behavior* yang positif. Karyawan memiliki pandangan positif terhadap organisasi secara keseluruhan karena terlepas dari keluhan masing-masing karyawan, mereka masih menjalankan tugas rutinnnya. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja karyawan memengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* mereka dengan menggunakan indikator yang digunakan untuk menunjukkan bahwa kepentingan bisnis untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Mayoritas karyawan PT. Sketsa Cipta Graha adalah pria, cenderung hanya memerhatikan hal-hal penting yang dapat dipahami, sehingga perusahaan dapat mengubah peraturan dengan menyederhanakannya sehingga karyawan dapat lebih mudah memahami dan memenuhi persyaratan tersebut. Perusahaan juga harus dapat menunjukkan penghargaan kepada karyawan mereka seperti dengan memberikan pin kepada karyawan yang bekerja keras, paling memotivasi, dan lain-lain, yang diberikan dari setiap manajer kepada bawahannya secara langsung.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Mediasi Kepuasan Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior* dari karyawan PT. Sketsa Cipta Graha. Suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan bawahan dan atasan, serta ketersediaan fasilitas kerja, semuanya dapat menjadi indikator kebahagiaan karyawan. Karyawan melaporkan tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi di tempat kerja ketika mereka diberi ruang yang menyenangkan dan nyaman untuk melakukan pekerjaan mereka. Berdasarkan temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi *organizational citizenship behavior* melalui mediasi kepuasan kerja dengan indikator yang digunakan oleh perusahaan, disarankan untuk meningkatkan dan menciptakan tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik. Cara terbaik untuk meningkatkan kepuasan serta produktivitas karyawan di tempat kerja adalah dengan meminta mereka menilai kedua lingkungan tersebut secara berdampingan. Peningkatan kepuasan kerja dan penerapan praktik bisnis etis yang lebih luas diantara karyawan adalah dua hasil dari penciptaan lingkungan kerja positif yang

memprioritaskan kesehatan dan pertumbuhan profesional mereka. Manajer harus dapat memimpin dengan memberi contoh *organizational citizenship behavior* di tempat kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari:

- a. lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sketsa Cipta Graha
- b. lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Sketsa Cipta Graha
- c. kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Sketsa Cipta Graha
- d. kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Sketsa Cipta Graha

DAFTAR PUSTAKA

- Ann, A., Alfa, G., Rachmatin, D., & Fitriani, A. (2017). Analisis Pengaruh Faktor Keputusan Konsumen dengan Structural Equation Modeling Partial Least Square. *Eurekamatika*, 5(2), 59–71. <http://jabar.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/74>
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling* (Vol. 1). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Direktori Perusahaan Konstruksi. (2022). *Banyaknya Perusahaan Konstruksi 2019-2021*. Badan Pusat Statistik.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Muslichah, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Ubhara Manajemen Press.
- Mahayasa, I. G. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 17, 71–86.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS* (Giovanny, Ed.; Vol. 1). ANDI.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)* (Vol. 1). Penerbit Andi.