

# Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pentel Siporio di Makassar

Rahma Muthia<sup>1</sup>, Baso Amang<sup>2</sup>, Junaidin Zakaria<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muslim Indonesia, Jl. Urip Sumoharjo No.km.5, Panaikang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan  
rahmamuthia5@gmail.com

## Abstract

This study aims to examine empirically the influence of motivation, work environment and organizational citizenship behavior on job satisfaction of PT Pentel Siporio employees in Makassar. The population used is employees of PT. Pentel Siporio in Makassar, who have worked for three consecutive years, namely in 2019, 2020 and 2021. With a total population of 105 people, samples were drawn based on the solving formula, finally 51 people were obtained. employees who were used as respondents. This research is a quantitative and qualitative research using primary data. The hypothesis test used is Multiple Linear Regression Analysis. Data is processed through the Statistical Product and Service Solution (SPSS) Program. The results of this study indicate that Motivation, Work Environment and Organizational Citizenship Behavior are based on the results of a Simultaneous test or testing simultaneously with the three variables Motivation (x1), Work Environment (X2) and Organizational Citizenship Behavior (x3), so the results have a positive and significant effect on job satisfaction Employees of PT. Pentel Siporio in Makassar.

**Keywords:** Motivation, Work Environment & Organizational Citizenship Behaviour

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti secara empiris Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Organizational citizenship Behaviour terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT.Pentel Siporio di Makassar . Populasi yang digunakan adalah Karyawan PT.Pentel Siporio di Makassar, yang telah bekerja selama tiga tahun berturut-turut, yaitu pada tahun 2019, 2020 dan tahun 2021. dengan jumlah Populasi sebanyak 105 Orang kemudian di tarik sampel berdasarkan rumus slovin akhirnya di dapat 51 orang karyawan yang dijadikan responden. Penelitian ini merupakan Penelitian Kuantitatif dan kualitatif yang menggunakan data primer. Uji hipotesis yang digunakan adalah Analisis Regresi linear Berganda. Data diproses melalui Program Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil Penelitian ini menunjukkan Bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja dan Organizational citizenship Behaviour berdasarkan hasil uji Simultan atau pengujian sekaligus dengan ketiga variable Motivasi (x1), Lingkungan Kerja (X2) dan Organizational citizenship Behaviour (x3), Maka hasilnya berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT.Pentel Siporio di Makassar.

**Kata Kunci:** Motivasi, Lingkungan Kerja & Organizational Citizenship Behaviour

Copyright (c) 2023 Rahma Muthia, Baso Amang, Junaidin Zakaria

Corresponding author: Rahma Muthia

Email Address: [rahmamuthia5@gmail.com](mailto:rahmamuthia5@gmail.com) (Jl. Urip Sumoharjo No.km.5, Panakkukang, Kota Makassar, Sulsel)

Received 07 February 2023, Accepted 13 February 2023, Published 13 February 2023

## PENDAHULUAN

Berbicara masalah Manajemen Sumber Daya Manusia, Hal ini dapat kita lihat Pada buku berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Malayu S.P. Hasibuan ini, konsep Berbicara mengenai Manusia kita tidak terlepas dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen SDM atau istilah kerennya Human Resource (HR). Bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di dalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien. Dalam menjalankan kegiatan baik di organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi juga diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan. Tantangan tersebut dapat dijawab melalui buku *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru* oleh Dickdik Sodikin, Djaka Permana, Suhenda Adia yang dalam pemaparannya memberikan gambaran serta pemahan baru mengenai Managemen SDM. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, serta manajemen operasi. Manajemen sumber daya manusia ini menjadi bidang kajian penting dalam perusahaan karena problem yang dihadapi perusahaan bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “Personnel management is the planning organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, and maintenance of the people for the purpose of contributing to organizational, individual and social goals” (Flippo: 2019).

Sedangkan definisi dari Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan karyawan atau pegawai agar tercapai tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Pernyataan dari Flippo tersebut menyamakan pengertian manajemen sumber daya manusia sama dengan manajemen personalia. Hal ini dikatakan juga oleh Rivai (2015), adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun pendapat dari Mondy dan Noe, manajemen sumber daya manusia atau human resource management merupakan pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemudian Anthony, Kacmar, dan Parrewe (2017) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai macam tugas berkaitan dengan usaha untuk memiliki, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengorganisasi, dan memelihara karyawan perusahaan. Diungkapkan oleh Cascio (2013) bahwa setiap manajer yang bertanggung jawab terhadap sumber daya manusia harus memperhatikan hal-hal seperti pengangkatan staf, mempertahankan karyawan, pengembangan karyawan, menjaga ketaatan dan ketertiban karyawan, serta meningkatkan kemampuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ialah pendekatan strategic serta berhubungan untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan yaitu

orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan baik secara individu maupun tim dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai visi perusahaan. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan karyawan dalam sebuah perusahaan. Karyawan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin dan perlu disadari bahwa karyawan adalah mempunyai potensi dan bakat yang terus dapat dikembangkan untuk kepentingan perusahaan. Setelah dikembangkan maka pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam perusahaan. Namun, pengaplikasian MSDM ini sendiri bukan hanya dilakukan di perusahaan saja, dalam sebuah organisasi MSDM juga menjadi asset penting agar tujuan organisasi yang ingin diraih dapat tercapai. Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa Dan Umum, penjelasan mengenai MSDM pada sebuah organisasi dalam upaya meningkatkan efektivitas sumber daya manusia yang akan dijelaskan secara rinci. Fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang saling memberi manfaat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan pada sumber daya manusia. MSDM sendiri merupakan sebuah bidang studi yang mempelajari bagaimana peranan serta hubungan manusia yang ada dalam membantu pencapaian tujuan dari organisasi maupun MSDM akan dijelaskan secara mudah serta terstruktur untuk Grameds.

Pada prinsipnya, fungsi manajemen sumber daya manusia ini mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu perusahaan yang terdiri atas perencanaan, pengangkatan dan pemberhentian karyawan, pengupahan tunjangan, penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan, serta produktivitas. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

### ***Perencanaan Sumber Daya Manusia***

Mondy, Noe, dan Premeaux menyebutkan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan proses pengkajian dan penelaahan kebutuhan sumber daya manusia secara sistematis untuk memastikan bahwa sejumlah karyawan yang dibutuhkan dan sesuai dengan persyaratan keahlian yang telah ditentukan dan tersedia pada saat diperlukan. Fungsi perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) ini meliputi beberapa kegiatan, diantaranya: Analisis jabatan dalam perusahaan untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan serta kemampuan yang dibutuhkan. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Mengembangkan serta mengimplementasikan rencana untuk memenuhi kedua kebutuhan di atas. Kegiatan perencanaan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pekerjaan manajemen sumber daya manusia yang paling mengandung ketidakpastian karena adanya faktor peramalan terhadap kecenderungan lingkungan bisnis yang terus bergerak sangat dinamis. Terkait hal ini, perusahaan harus mampu melihat kecenderungan perkembangan teknologi, seperti

yang bisa berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas sumber daya manusia perusahaan di masa mendatang. Merencanakan sumber daya manusia (karyawan) secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan demi terwujudnya tujuan perusahaan.

### ***Pengangkatan dan Pemberhentian Karyawan***

Pada proses ini kegiatan pengisian formasi yaitu merekrut karyawan, screening, serta seleksi kepada pelamar juga penempatan formasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia semakin rumit karena berbagai peraturan memberi peluang yang sama untuk seluruh lapisan masyarakat dalam mendapatkan pekerjaan serta semakin kompleksnya formasi jabatan yang akan diisi. Proses pengangkatan dan pemberhentian (staffing sesuai dengan kebutuhan perusahaan) ini meliputi:

1. Recruitment calon pelamar pekerjaan.
2. Seleksi calon pekerja atau karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan perusahaan.
3. Mengadakan proses pemutusan hubungan kerja dengan baik kepada karyawan.

### ***Pengupahan Tunjangan***

Upah kepada karyawan dikatakan berhasil jika didasarkan pada keadilan dan kewajaran.

1. Keseimbangan antara upah yang dibayarkan dengan pekerjaan yang berbeda dalam satu perusahaan.
2. Pembayaran upah yang adil dan wajar kepada karyawan atau pegawai yang berada dalam jabatan yang benar-benar sama dalam satu perusahaan.

### ***Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir***

Fungsi ini dilakukan setelah karyawan atau pegawai bekerja dalam sebuah perusahaan. Tidak hanya penilaian positif, perusahaan juga menganalisis apabila kinerja karyawan atau pegawai yang negatif. Fungsi penilaian kerja ini meliputi:

1. Penilaian dan evaluasi kinerja karyawan atau pegawai.
2. Analisis serta pemberian dorongan kinerja karyawan atau pegawai.
3. Pemberian bantuan untuk karyawan atau pegawai dalam rangka pengembangan karir.

Penilaian kinerja terhadap karyawan atau pegawai ini untuk menentukan seberapa pantas penghargaan yang diberikan untuk karyawan atas kinerjanya sehingga bisa digunakan untuk acuan pengembangan karir. Apabila perusahaan membantu karyawan atau pegawainya dalam pengembangan karir, maka keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja semakin minim. Hal ini bisa mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas dan komitmen tinggi terhadap perusahaan.

### ***Pelatihan dan Pengembangan***

Perusahaan dapat melatih karyawannya serta mengembangkan melalui prosedur formal maupun informal. Prosedur formal bisa dilakukan dengan pengenalan jabatan baru atau sebagai alat untuk mengikuti perubahan secara teknologis. Sedangkan prosedur informal bisa berlangsung di tempat kerja dan diadministrasikan oleh karyawan yang senior.

### ***Keselamatan dan Kesehatan Kerja***

Pada proses ini, manajemen sumber daya manusia berfokus pada:

1. Perancangan dan penerapan manajemen keselamatan serta Kesehatan kerja.
2. Penerapan program-program motivasi karyawan atau pegawai.
3. Penyusunan strategi mengatasi konflik perusahaan
4. Perhitungan tingkat produktivitas perusahaan.

### ***Penerapan Efektivitas Hubungan Kerja***

Pada fungsi ini perusahaan harus mampu membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dan efisien dapat diimplementasikan. Kegiatan yang bisa dilakukan di antaranya:

1. Saling menghormati hak-hak antar karyawan atau pegawai.
2. Menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan.
3. Melakukan kegiatan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Selain hal tersebut diatas mengenai kehadiran Karyawan yang setiap bulannya selalu menurun, Muncul lagi masalah baru, Di kantor PT.Pentel Siporio dalam dua hari selalu terjadi pertengkaran di antara teknisi IOAN, Masalah muncul Jika ada Teknisi meminta bantuan pada tehniksi lain, namun teknisi yang dimintai bantuan mengeluh bahkan terjadi pertengkaran, Karena merasa bahwa dia dibayar hanya untuk melakukan pekerjaannya saja bukan untuk membantu pekerjaan orang lain dan Sebagian besar Karyawan berhenti bekerja jika Jam kerja selesai, Walaupun kerjanya belum tuntas, Apalagi kalau tidak ada kejelasan untuk dilemburkan dan mengenai gambaran Budaya Organisasi bagi Karyawan PT.Pentel Siporio jauh dibawah keharmonisan, Karena diantara karyawan Jarang saling menyapa sehingga Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behaviour) tidak terlaksana secara maksimal. Dari beberapa Masalah diatas sehingga Peneliti tertarik mengambil judul : “Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kepuasan Karyawan PT.Pentel Siporio Di Makassar.”

### ***Hipotesis***

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara mengenai suatu hal atau permasalahan yang akan dibuktikan kebenarannya melalui data-data atau fakta-fakta hasil penelitian. Hipotesis menunjukkan hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut, yaitu:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan PT.Pentel Siporio di Makassar
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan PT.Pentel Siporio di Makassar
3. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan PT.Pentel Siporio di Makassar
4. Motivasi, Lingkungan kerja, Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan PT.Pentel Siporio di Makassar.

## **METODE**

### ***Pendekatan Penelitian***

Pendekatan penelitian adalah keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat suatu kesimpulan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian pada PT.Pentel Siporio di Makassar yaitu Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang di buat peneliti. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mengguakan pendekatan kuantitatif karena semua data yang diperoleh dalam bentuk interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi, dan dokumentasi, Namun fokus pada Kuesioner ( angket ) yang akan diisi oleh Responden sebagai Sampel.

### ***Jenis dan Sumber Data***

#### **Jenis Data**

Menurut (Sugiyono,2015) jenis data dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis data yang berupa kualitatif dan kuantitatif.

#### **Data Kualitatif**

Data Kualitatif yaitu data dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan seperti sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan yang di sertai uraian tugasnya, serta data- data lain yang sifatnya kualitatif yang dibutuhkan dalam rangka penulisan ini.

#### **Data Kuantitatif**

Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan. Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecendrungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data kuantitatif pada penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan kepada Karyawan PT. Pentel Siporio Di Jl.AP.Pettarani No.2A Makassar.

#### ***Sumber Data***

#### **Data Primer**

Data primer yaitu data inti yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh atau dikumpulkan langsung dari responden, Yaitu Karyawan PT.Pentel Siporio di Makassar berupa profil perusahaan, jumlah jam kerja Karyawan dan jawaban Responden sesuai pertanyaan indikator dari Variabel yang diteliti dan data dari responden berupa persepsi terhadap Motivasi, Lingkungan Kerja dan OCB terhadap kepuasan Karyawan PT.Pentel Siporio di Makassar.

#### **Sekunder**

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung atau dikumpulkan oleh orang lain, bukan peneliti itu sendiri. Dalam penelitian ini, data sekunder bersumber dari internet berupa jurnal internasional, majalah dan Info Perusahaan lain berupa data terkait masalah Kontraktor dan Supplier.

### **Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah awal dalam sebuah penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah memperoleh data. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

#### **Observasi**

Observasi yaitu pengumpulan dan pencatatan data secara cermat dan sistematis dilokasi penelitian dalam waktu tertentu guna mendapatkan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.

#### **Angket/Kuesioner**

Kuesioner yaitu sebuah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang akan digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data secara langsung. Dalam Pengukuran jawaban responden, data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Menurut Ghozali (2016:47) skala yang sering dipakai dalam penyusunan Questionnaire adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat referensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut.

Tabel 1. Tabel Alternatif Jawaban

<b>Aternatif Jawaban</b>	<b>Bobot Penilaian</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

#### **Wawancara**

Wawancara yaitu untuk mendapatkan data-data informasi yang lengkap, maka penulis mengadakan tanya jawab langsung kepada karyawan perusahaan tersebut untuk memperoleh keterangan yang diperlukan dalam pembahasan ini.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian Ferdinand (2006:189). Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah karyawan dibagian Tekhnik IOAN ( Integrethead Operasional Access Network) atau Pemeliharaan Jaringan Akses. Dengan kriteria telah bekerja selama tiga tahun berturut-turut di PT.Pentel Siporio Makassar sejumlah 105 orang Karyawan.

## Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Dari jumlah Populasi sebanyak 105 orang Karyawan, maka sistem pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, yaitu dengan cara menarik sampel sebagai perwakilan dari jumlah populasi yang digunakan dan dirumuskan dengan menggunakan rumus Slovin.

## HASIL DAN DISKUSI

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 2. Model Persamaan Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.721	.461		1.565	.124
Motivasi	.325	.126	.282	2.578	.013
Lingk. Kerja	.540	.107	.551	5.035	.000
OCB	.568	.129	.467	3.402	.012

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 0,721 + 0,325 X_1 + 0,540 X_2 + 0,568 X_3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 0,721 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Motivasi, lingkungan kerja dan Organizational Citizenship Behaviour) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kepuasan karyawan) sebesar 0,721 satuan.
2. Koefisien regresi Motivasi (b1) adalah 0,325 dan bertanda positif.
3. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,325 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Motivasi(X1) dengan variabel kepuasan karyawan (Y). Semakin baik Motivasi dari pimpinan maka semakin tinggi kepuasan karyawan.
4. Koefisien regresi Lingkungan kerja (b2) adalah 0,540 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,540 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Lingkungan kerja (X2) dengan



variabel kepuasan karyawan (Y). Semakin baik Lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan karyawan.

5. Koefisien regresi Organizational Citizenship Behaviour (b3) adalah 0,568 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,568 jika nilai variabel X3 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Organizational Citizenship Behaviour (X3) dengan variabel kepuasan karyawan (Y). Semakin baik Organizational Citizenship Behaviour di jalankan, maka semakin tinggi kepuasan karyawan.

### Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 3. Hasil Uji R<sup>2</sup>  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.535	.30572

a. Predictors: (Constant), OCB, Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Dari tabel 3 di atas terdapat angka R sebesar 0,743 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Kepuasan Karyawan dengan ketiga variabel independennya kuat, karena berada di defenisi kuat yang angkanya diantara 0,6-0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,552 atau 55,2% ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, lingkungan kerja dan Organizational citizenship behaviour sebesar 55,2% sedangkan sisanya 44,8% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan  $\alpha$  5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari Fhitung < dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.100	2	3.050	32.633	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4.954	53	.093		
	<b>Total</b>	<b>11.054</b>	<b>55</b>			

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

b. Predictors: (Constant), OCB, lingkunganKerja, Motivasi

Tabel 4 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan Organizational Citizenship behaviour secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kepuasan karyawan.

#### **Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

#### **Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.721	.461		1.565	.124
Motivasi	.325	.126	.282	2.578	.013
Lingk.Kerja	.540	.107	.551	5.035	.000
OCB	.565	.117	.581	4.350	.012

a. Dependent Variable: Kepuasan karyawan

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Organizational citizenship behaviour (X3) dapat diketahui secara Simultan pengaruhnya terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

#### **Pengujian Hipotesis Pertama**

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,013 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai *koefisien* yang bernilai +0,325 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H1 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan.

#### **Pengujian Hipotesis Kedua**

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai *koefisien* yang bernilai +0,540 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H2 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan.

#### **Pengujian Hipotesis Ketiga**

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel Organizational citizenship behaviour (OCB) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,012 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai *koefisien* yang bernilai +0,540

menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H3 diterima dan Ho ditolak

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 0,721 + 0,325 X_1 + 0,540 X_2 + 0,568 X_3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 0,721 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Motivasi, lingkungan kerja dan Organizational Citizenship Behaviour) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kepuasan karyawan) sebesar 0,721 satuan.
2. Koefisien regresi Motivasi (b1) adalah 0,325 dan bertanda positif.
3. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,325 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Motivasi(X1) dengan variabel kepuasan karyawan (Y). Semakin baik Motivasi dari pimpinan maka semakin tinggi kepuasan karyawan.
4. Koefisien regresi Lingkungan kerja (b2) adalah 0,540 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,540 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Lingkungan kerja (X2) dengan variabel kepuasan karyawan (Y). Semakin baik Lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan karyawan.
5. Koefisien regresi Organizational Citizenship Behaviour (b3) adalah 0,568 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,568 jika nilai variabel X3 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Organizational Citizenship Behaviour (X3) dengan variabel kepuasan karyawan (Y). Semakin baik Organizational Citizenship Behaviour di jalankan, maka semakin tinggi kepuasan karyawan.

#### **Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)**

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 6. Hasil Uji R<sup>2</sup>

#### **Model Summary<sup>b</sup>**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.535	.30572

a. Predictors: (Constant), OCB,LingkunganKerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Dari tabel 6 di atas terdapat angka R sebesar 0,743 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Kepuasan Karyawan dengan ketiga variabel independennya kuat, karena berada di defenisi kuat yang angkanya diantara 0,6 – 0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,552 atau 55,2% ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, lingkungan kerja dan Organizational citizenship behaviour sebesar 55,2% sedangkan sisanya 44,8% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan  $\alpha$  5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari Fhitung < dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.100	2	3.050	32.633	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4.954	53	.093		
	<b>Total</b>	<b>11.054</b>	<b>55</b>			

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

b. Predictors: (Constant), OCB, lingkunganKerja, Motivasi

Tabel 7 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan Organizational Citizenship behaviour secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kepuasan karyawan.

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.721	.461		1.565	.124
Motivasi	.325	.126	.282	2.578	.013
Lingk.Kerja	.540	.107	.551	5.035	.000
OCB	.565	.117	.581	4.350	.012

a. Dependent Variable: Kepuasan karyawan

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Organizational citizenship behaviour (X3) dapat diketahui secara Simultan pengaruhnya terhadap Kepuasan Karyawan (Y).

### **Pengujian Hipotesis Pertama**

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,013 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai *koefisien* yang bernilai +0,325 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H1 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan.

### **Pengujian Hipotesis Kedua**

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai *koefisien* yang bernilai +0,540 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H2 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan.

### **Pengujian Hipotesis Ketiga**

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel Organizational citizenship behaviour (OCB) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,012 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai *koefisien* yang bernilai +0,540 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H3 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa Organizational citizenship behaviour (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. sehingga dapat dikatakan bahwa Organizational citizenship behaviour (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Semakin besar Motivasi yang diterima karyawan, maka kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat. Pemimpin yang selalu memotivasi karyawan dengan baik dan memberikan petunjuk kepada Karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang disertai dengan pemberian berbagai fleksibilitas kepada Karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur- prosedur yang telah ditetapkan, sehingga karyawan merasa senang dengan Motivasi yang diberikan untuk mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab antara 4-5, dengan kategori setuju sehingga pengaruhnya kepada kepuasan karyawan juga meningkat. Penelitian ini sejalan dengan Sony Bagus Purwanto (2013), Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung dari komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi dan kepuasan kerja. Populasi yang digunakan adalah 380 karyawan PT Cahaya Inspirasi Indonesia dalam proyek-proyek tower/menara di Timor Leste. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk

variabel independen terdiri dari komunikasi, motivasi, dan kepuasan kerja sedangkan untuk variabel dependen menggunakan kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada pengujian pengaruh langsung dari kinerja terhadap komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja. Pada pengujian pengaruh tidak langsung dari komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi. Dalam pengujian pengaruh tidak langsung dari komunikasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja disimpulkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Penelitian Dasep Suryanto (2020) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yoga Kusuma Wardhana (2014) yang menunjukkan bahwagaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Seseorang yang termotivasi yang dimana keinginannya untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya mendorong pegawai tersebut untuk bekerja lebih baik. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja, artinya ketika motivasi itu tinggi maka kinerja akan meningkat. Setiap pegawai memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk bekerja dengan baik, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa berhasil atau tidaknya operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah ditentukan oleh kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin didalam memberikan motivasi kepada pegawainya. Motivasi berperan penting sehingga motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap individu sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing individu.

#### Persamaan Penelitian:

1. Persamaan dari penelitian terdahulu dan saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel independen motivasi dan kepuasan kerja.
2. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan sampel berupa kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan tersebut.

#### Perbedaan Penelitian:

1. Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan sekarang ini adalah terletak pada tempat penelitian untuk penelitian terdahulu menggunakan di Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia sedangkan untuk penelitian sekarang ini sampel penelitian untuk penelitian ini menggunakan populasi karyawan pada PT. Pegadaian.
2. Pada penelitian terdahulu hanya menggunakan tiga variabel independen saja yaitu komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan empat variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan, dan komitmen organisasi.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Semakin besar dukungan lingkungan kerja yang diterima karyawan, maka kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat. Pemimpin yang selalu memberikan karyawan Lingkungan kerja yang nyaman, Aman dan kebebasan berinovatif serta memberikan petunjuk kepada Karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang disertai dengan pemberian berbagai fleksibilitas kepada Karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan, sehingga karyawan merasa senang sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab antara 4-5, dengan kategori setuju sehingga pengaruhnya kepada kepuasan karyawan juga meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tatik Suryani 2013, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitiannya adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang, sebesar 8,88%.

### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA,Oleh: Diana Khairani Sofyan 2013**

Hasil penelitiannya adalah Koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II, Oleh : Emilia Noviani Asta Sari 2009, Hasil penelitiannya adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Glory Industrial Semarang II sebesar 18,49%. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Oleh :Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya 2014, Hasil penelitiannya adalah Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kepuasan karyawan.**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Organizational Citizenship Behaviour berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Semakin besar pimpinan bersikap Organizational Citizenship Behaviour terhadap karyawan, maka kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat. Pemimpin yang selalu memperlihatkan sikap Organizational Citizenship Behaviour terhadap dalam menyelesaikan pekerjaannya yang disertai dengan pemberian berbagai fleksibilitas kepada Karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan, Maka semakin tinggi pula kepuasan kerja Karyawan.Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab antara 4 – 5, dengan kategori setuju sehingga pengaruhnya kepada kepuasan karyawan juga meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pradhiptya (2013) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi pada PT Pilih Utama). Metode analisis statistik digunakan "Partial Least Square" (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SMART PLS dan "Solusi Produk dan Layanan Statistik" (SPSS) 17.0. Penelitian ini menemukan pengaruh

positif signifikan (kepuasan kerja terhadap OCB, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi terhadap OCB), dan membuktikan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB. Huda (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intevening (Studi Kasus pada PT Cityasa Perdana). Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi, kepuasan kerja mempengaruhi OCB, dan komitmen organisasi. Triwibowo dan Arsanti (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. Analisis Jalur (Path Analysis) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel kepuasan kerja terhadap OCB melalui komitmen organisasi dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB akan semakin tinggi jika melalui komitmen organisasi .

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi semakin besar Motivasi yang diterima oleh Karyawan dari pimpinan, maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Kedua, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi semakin nyaman lingkungan kerja karyawan didalam perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Ketiga, organizational Citizenship Behaviour berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi semakin besar pihak manajemen menerapkan Organizational Citizenship Behaviour bagi karyawan didalam perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Keempat, motivasi, Lingkungan kerja dan Organizational Citizenship Behaviour berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi semakin besar pihak manajemen Memotivasi karyawan, memberikan kenyamanan bagi karyawan dan menerapkan Organizational Citizenship Behaviour bagi karyawan didalam perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut. Pertama, diharapkan bagi pihak Perusahaan untuk tetap Memotivasi karyawan, memberikan kenyamanan dalam lingkungan tempat bekerja serta tetap melaksanakan Organizational Citizenship Behaviour dengan baik, Sehingga apa yang diharapkan bisa terlaksana, yaitu kepuasan kerja bagi karyawan. Kedua, karena semua variable sudah baik dan terlaksana dengan sempurna hal ini harus dipertahankan jika perlu di tingkatkan dengan pemberian Reward dan Bonus bagi karyawan yang berprestasi.

## **REFERENSI**



- Anthony, Kacmar & Parrewe. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Cascio & Mujiati, N. W. 2013. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)". *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10).
- Flippo,. 2019. "Understanding The Emotional and Coping Response of Adolescent Individuals Exposed to Threat Appeals". *International Journal of Advertisin*, 251-278.
- Robbins & Triana. (2015:110). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gibson, J. L. 2009. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Sari dalam Hasibuan, Malayu S.P.. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. 2017 *Job attitudes: Review of research and opinions*. Psychological Service of Pittsburgh.
- Sutrisno. 2013:109. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Saleem & Amin. 2013 *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.