



**PENGARUH KEPUASAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN PERILAKU KEWARGAAN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi pada Karyawan PT *Indonesian Knitting Factory*
Semarang)**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh
Ida Sanjaya Dewi
NIM 7311411045

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2015**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 7 Juli 2015

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Rini Setyo Witiastuti, SE, M.M
NIP. 197610072006042002

Pembimbing,



Dr. S. Martono, M.Si
NIP. 196603081989011001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 23 Juli 2015

Penguji I



Dr. Ketut Sudarna, MM
NIP. 195211151978031002

Penguji II



Nury Arini Wulansari, SE, M.Sc
NIP. 198501082009122004

Penguji III



Dr. S. Martono, M.Si
NIP. 196603081989011001

Mengetahui,
Dean Fakultas Ekonomi



Dr. H. Wahyuni, M.M
NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Juli 2015



Ida Sanjaya Dewi
NIM 7311411045

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

1. Orang-orang yang berhenti belajar akan menjadi pemilik masa lalu. Orang-orang yang masih terus belajar, akan menjadi pemilik masa depan (Mario Teguh)
2. Untuk memperbaiki kinerjamu, kau harus mencoba menerobos ketidakmungkinan (Ade Rahman)

Skripsi ini saya persembahkan kepada

1. Bapak dan Ibu tercinta dan Kakak-Kakakku tersayang yang selalu memberikan semangat, perhatian, dukungan, dan doa..
2. Almamaterku UNNES.

PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kewargaan Organisasional sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan PT *Indonesian Knitting Factory* Semarang)”**

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum selaku Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. H. Wahyono, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi.
3. Rini Setyo Witiastuti, SE, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin observasi dan penelitian.

4. Anindya Ardiansari, SE, MM selaku Dosen Wali yang telah membantu dalam mengikuti dan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
5. Dr. S Martono, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan masukan selama proses penulisan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan materi perkuliahan selama penulis menuntut ilmu serta seluruh Staf Perpustakaan dan Tata Usaha atas segala bantuan selama proses studi di kampus.
7. Pihak Manajemen PT *Indonesian Knitting Factory* dan seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner.
8. Kedua orang tua (Ayah dan Ibu) tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, nasehat, doa, dukungan, dan kesabarannya dalam setiap langkah hidup penulis.

Sebagai akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam pengkajian keilmuan dan mendorong penelitian-penelitian selanjutnya.

Semarang, Juli 2015

Penyusun

SARI

Dewi, Ida Sanjaya. 2015. “Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kewargaan Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang)”. Skripsi. Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Dr. S. Martono, M.Si.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, dan Organizational Citizenship Behavior

Kinerja merupakan terminology atau konsep yang digunakan dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Kinerja karyawan menjadi fokus perhatian organisasi karena kinerja karyawan merupakan kunci terhadap efektifitas atau keberhasilan suatu organisasi. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan perilaku kewargaan organisasional terhadap kinerja karyawan secara langsung dan secara tidak langsung yang dimediasi perilaku kewargaan organisasional.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT IKF Semarang yang berjumlah 168 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 117 karyawan yang diperoleh dengan menggunakan rumus slovin. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif persentase, analisis regresi berganda secara parsial dan analisis jalur menggunakan SPSS for Windows versi 16.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional ($0.003 < 0.05$), ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional ($0.000 < 0.05$), ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ($0.000 < 0.05$), ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ($0.030 < 0.05$), ada pengaruh langsung perilaku kewargaan organisasional terhadap kinerja karyawan ($0.000 < 0.05$). Perilaku kewargaan organisasional memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ($0.396 > 0.281$), perilaku kewargaan organisasional memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ($0.405 > 0.167$) sehingga H_1 , H_2 , H_3 , H_4 , H_5 , H_6 , dan H_7 diterima.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku kewargaan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. perilaku kewargaan organisasional mampu memediasi hubungan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Saran dari penelitian ini yaitu hendaknya perusahaan memberikan promosi kepada seluruh karyawan berupa pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, serta melakukan pengawasan terhadap aktivitas kerja dalam perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

ABSTRACT

Dewi, Ida Sanjaya. 2015."The Influences of Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as an intervening variable (A Case Study on Employees of PT Indonesian Knitting Factory Semarang)". Final Project. Department of Human Resource Management, Economy Faculty, Semarang State University. Advisor: Dr. S. Martono, M.Si.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Employee Performance and Organizational Citizenship Behavior

Performance is the terminology or concepts used within the framework of encouraging the success of the organization or human resources. Employee performance becomes the focus of attention because of the performance of the employee organization is the key to the effectiveness or success of an organization. The purpose of this study is to determine the effect of job satisfaction, work environment and organizational citizenship behavior on employee performance directly and indirectly mediated by organizational citizenship behavior.

The population in this study were employees of PT IKF Semarang which amounts to 168 employees. The samples used in this study was 117 employees obtained by using the slovin formula. Methods of data collection using the questionnaire. Data analysis using descriptive analysis percentage, partial regression analysis and path analysis using SPSS for Windows version 16.

Based on the results of the study, there is indicated a direct effect of that job satisfaction on organizational citizenship behavior ($0.003 < 0.05$), there is a direct effect on the work environment of organizational citizenship behavior ($0.000 < 0.05$), there is a direct effect on the employee performance of job satisfaction ($0.000 < 0.05$), there is a direct effect on the employee performance of work environment ($0.030 < 0.05$), there is a direct effect on the employee performance of organizational citizenship behavior ($0.000 < 0.05$). Organizational citizenship behavior mediated on the relationship of job satisfaction on employee performance ($0.396 > 0.281$), organizational citizenship behavior mediate the relationship work environment on employee performance ($0.405 > 0.167$) so the H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7 and accepted.

The study concluded that partially job satisfaction and work environment give a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, as well as positive and significant impact on employee performance. Organizational citizenship behavior and significant positive effect on employee performance. organizational citizenship behavior were able to mediated the relationship of job satisfaction and work environment on employee performance. Suggestions from this research that the company should be open an promotion opportunities to all employees in the form of awards to outstanding employees, as well as to supervise the work activity within the company so that the employee's performance can be increased.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Kepuasan Kerja	14
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	14
2.1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	15
2.1.3 Teori Kepuasan Kerja	17
2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja	19
2.2 Lingkungan Kerja	21
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	21
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	21
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja	24
2.3 Perilaku kewargaan organisasional	26

2.3.1 Pengertian Perilaku kewargaan organisasional	26
2.3.2 Manfaat Perilaku kewargaan organisasional	27
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku kewargaan organisasional	27
2.3.4 Indikator Perilaku kewargaan organisasional	28
2.4 Kinerja Karyawan	28
2.4.1 Pengertian Kinerja	28
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	29
2.4.3 Indikator Kinerja	30
2.4.4 Evaluasi Kinerja	31
2.4.5 Tindak Lanjut Kinerja	32
2.5 Penelitian Terdahulu	33
2.6 Kerangka Pemikiran	35
2.7 Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Populasi	40
3.2 Sampel	41
3.3 Variabel Penelitian	44
3.4 Sumber Data	45
3.5 Metode Pengumpulan Data	46
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	47
3.6.1 Uji Validitas	47
3.6.2 Uji Reliabilitas	52
3.7 Metode Analisis Data	53
3.7.1 Metode Analisis Deskriptif	53
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	54
3.7.3 Pengujian Hipotesis	56
3.7.4 Analisis Jalur	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
4.1 Hasil Penelitian	61
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	61

4.1.2 Profil Responden	61
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	65
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	75
4.1.5 Uji Hipotesis	78
4.1.6 Analisis Jalur (Path Analysis)	82
4.2 Pembahasan	89
4.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku kewargaan organisasional Karyawan PT IKF	89
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku kewargaan organisasional Karyawan PT IKF	91
4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT IKF ..	93
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT IKF	95
4.2.5 Pengaruh Perilaku kewargaan organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT IKF	96
4.2.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku kewargaan organisasional pada Karyawan PT IKF ...	98
4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku kewargaan organisasional pada Karyawan PT IKF ...	99
BAB V PENUTUP	101
5.1 Simpulan	101
5.2 Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Riset Gap dari beberapa hasil penelitian	7
Tabel 1.2	Absensi dan keterlambatan karyawan	9
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu	33
Tabel 3.1	Data jumlah karyawan berdasarkan Bidang	40
Tabel 3.2	Sampel Penelitian	43
Tabel 3.3	Uji Validitas Kepuasan Kerja	49
Tabel 3.4	Uji Validitas Lingkungan Kerja	50
Tabel 3.5	Uji Validitas Perilaku kewargaan organisasional	50
Tabel 3.6	Uji Validitas Kinerja Karyawan	51
Tabel 3.7	Uji Relibilitas Instrumen	52
Tabel 4.1	Deskripsi Umur Responden	63
Tabel 4.2	Deskripsi Pendidikan Responden	64
Tabel 4.3	Deskripsi Masa Kerja Responden	65
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Jawaban Kepuasan Kerja	67
Tabel 4.5	Distribusi Angka Indeks Kepuasan Kerja	68
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Jawaban Lingkungan Kerja	69
Tabel 4.7	Distribusi Angka Indeks Lingkungan Kerja	70
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Jawaban Perilaku kewargaan organisasional	71
Tabel 4.9	Distribusi Angka Indeks Perilaku kewargaan organisasional	72
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Jawaban Kinerja Karyawan	73
Tabel 4.11	Distribusi Angka Indeks Kinerja Karyawan	74
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov (K-S)	76
Tabel 4.13	Hasli Uji Multikolinieritas	77
Tabel 4.14	Uji Glejser	78
Tabel 4.15	Hasil Uji Parsial variabel Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku kewargaan organisasional	79
Tabel 4.16	Hasil Uji Parsial Variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja,	

	dan Perilaku kewargaan organisasional terhadap Kinerja Karyawan	80
Tabel 4.17	Analisis Jalur dengan Perilaku kewargaan organisasional sebagai Variabel Dependen	83
Tabel 4.18	Analisis Jalur dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Dependen	85
Tabel 4.19	Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total Pengaruh ...	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar 3.1 Analisis Jalur	59
Gambar 4.1 Persamaan Regresi 1	84
Gambar 4.2 Persamaan Regresi 2	86
Gambar 4.3 Analisis Jalur (Path Analysis)	88

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 6 Hasil Uji t
- Lampiran 7 Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah Penelitian

Organisasi merupakan kumpulan dari beberapa orang dengan tujuan yang sama. Pada setiap organisasi atau perusahaan menggunakan seluruh sumber daya untuk beroperasi menghasilkan suatu barang atau jasa yang memiliki daya jual tinggi sehingga menghasilkan keuntungan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Simamora, 2004:378). Diantara sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya lain tidak dapat dikelola menjadi suatu produk. Sumber daya manusia dipandang sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan (Sudarmanto, 2009:3). Untuk mengembangkan sebuah organisasi menjadi lebih maju, organisasi harus menitikberatkan pada SDM yang dimiliki guna menjalankan fungsi organisasi dengan optimal, terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi.

Pada saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi: era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis. Bahkan, kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya, kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh SDM yang berkualitas. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja SDM. Dengan demikian,

ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia (Sudarmanto, 2009:6).

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik (Sudarmanto, 2009:6). Jadi, apabila pegawai yang berada di organisasi memiliki kinerja yang baik, maka efektifitas atau keberhasilan organisasi akan tercapai. Kinerja karyawan akan tinggi apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga tinggi. Karyawan akan mampu memberi peran terhadap organisasinya karena didorong oleh adanya rasa kepuasan kerja terkait dengan gaji yang sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya, menerima pengawasan yang efektif, terjalinnya harmonisasi dengan rekan kerja (Sukmawati dkk, 2011:555)

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Yukl dalam Usman, 2006:498). Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi,

komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Semakin tinggi motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) pegawai akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai, dan melalui kepuasan kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai (Muslih, 2012:808). Demikian juga sebaliknya, kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga, besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk pegawai dari organisasi. selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari: rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Sinambela, 2012:255).

Beberapa penelitian mengarahkan perhatiannya pada kepuasan kerja sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Muslih (2012:808) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut berlainan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sani (2013:65) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa ada hal-hal yang menyebabkan kenyamanan dan kepuasan bagi seseorang ditempat kerja, antara lain: pekerjaan yang menantang, penerapan system reward yang adil, kondisi kerja yang mendukung, dan sikap rekan kerja.

Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kondisi fisik

lingkungan kerja. Menurut Arianto (2013:20) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor financial dan non financial. Faktor financial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial, sedangkan faktor non finansial terdiri dari lingkungan kerja, gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat. Menurut Sofyan (2013:19) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang memperngaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas, dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan (Nitisemito, 1982:182). Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak

dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:2).

Penelitian-penelitian terdahulu juga telah banyak yang meneliti hubungan antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013:23), hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA. Namun, penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Hal tersebut dikarenakan lingkungan fisik dan non fisik di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak kurang memadai dan kurang mendukung bagi kegiatan belajar mengajar.

Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati dkk (2013:554) menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat berpengaruh signifikan ketika melalui *organizational citizenship behavior* (perilaku kewargaan organisasional). Hal ini memberi makna bahwa tanpa dukungan perilaku kewargaan organisasional belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Artinya bahwa perilaku kewargaan organisasional yang dilandasi dengan perilaku secara sukarela dan ingin berpartisipasi dan mendukung fungsi-fungsi organisasi dan yang mempunyai kepekaan yang tinggi untuk membantu rekan kerja sangat berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan karena perilaku ini merupakan perilaku kerja sosial

dengan bekerja tanpa mengharapkan pengakuan ataupun kompensasi dan pada akhirnya akan memberikan kontribusi yang efektif bagi organisasi.

Perilaku kewargaan organisasional merupakan perilaku atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dari tuntutan kerja formal tetapi mendorong efektivitas fungsi organisasi (Robbins dan Coulter, 2010: 37). Organisasi memerlukan individu yang akan bersedia memberikan upaya lebih daripada yang biasa ditugaskan kepada mereka, dan banyak bukti yang menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasional ini akan lebih unggul daripada organisasi yang tidak memiliki karyawan yang tidak memiliki perilaku kewargaan organisasional. Karena dengan adanya karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasional tinggi, akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan meningkatkan kinerja perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cho and Johanson (2008:320); Sani (2013:65) yang menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasional berhubungan positif dengan kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi.

Berikut ini merupakan riset gap pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Perilaku kewargaan organisasional sebagai variable *intervening*.

Tabel 1.1 Riset Gap dari beberapa hasil penelitian

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Objek	Hasil
1.	Soumendu Biswas and Arup Varma (2011)	<i>Antecedents of employee performance: an empirical investigating in India</i>	20 perusahaan manufaktur di India	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan
2.	Achmad Sani (2013)	<i>Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Job Performance: The mediating effects of OCB</i>	BTN Syariah Malang	Kepuasan kerja tidak secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Basthomi Muslih 2011	Analisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang	PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4.	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar	Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak	Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar dan budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.
5.	Diana Khairani Sofyan (2013)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA	BAPPEDA	Ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA
6.	Sukmawati, Armanu Thoyib, dan Surachman 2013	Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai mediator pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	Industri Manufaktur makanan dan minuman di kota Makasar	Dari hasil analisis diperoleh bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi yang dimediasi oleh OCB berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Obyek dari penelitian ini adalah PT *Indonesian Knitting Factory* (PT IKF) Semarang. PT IKF merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri garmen yang mana hasil industrinya berupa pakaian jadi yang nantinya akan diekspor ke Jepang dan Amerika serta memenuhi sedikit permintaan untuk daerah lokal. Perusahaan yang terletak di Jl. Mpu Tantular No. 54 Semarang ini mengutamakan kualitas dari produk yang dihasilkan, sehingga untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan tersebut maka diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Setelah melakukan penelitian awal dan observasi terhadap permasalahan yang ada di PT IKF, peneliti mendapatkan data mengenai absensi dan keterlambatan dari karyawan PT IKF selama 2 tahun (2013-2014). Tingginya angka absensi dan keterlambatan karyawan menunjukkan kinerja yang rendah dari karyawan PT IKF. Robbins dan Coulter (2010:36) mengatakan bahwa taraf berlebihan akan ketidakhadiran memiliki dampak langsung dan segera terhadap fungsi organisasi. kinerja karyawan yang tinggi tidak akan terjadi apabila fungsi organisasi tidak berjalan dengan lancar. Data absensi tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2. Absensi dan keterlambatan karyawan

Bulan	Ijin		Ijin Sakit		Terlambat	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Januari	7	4	14	11	20	25
Februari	3	3	7	10	21	22
Maret	5	6	3	1	9	9
April	2	1	2	3	12	8
Mei	1	9	0	0	11	6
Juni	1	4	0	2	16	12
Juli	3	7	1	5	10	12
Agustus	5	2	12	11	21	15
September	11	9	7	1	12	9
Oktober	8	2	17	12	22	23
November	5	2	21	14	23	14
Desember	16	11	15	19	12	20
Jumlah	67	60	99	89	189	175

Sumber: Data PT IKF Tahun 2014

Tabel 2.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi dan keterlambatan di PT IKF tergolong tinggi, dari kondisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dirasa masih kurang. Padahal, PT IKF telah membuat aturan yang ketat dengan sanksi yang tegas pula untuk memenuhi permintaan akan barang dari para *buyer*, tetapi jumlah absensi dan keterlambatan karyawan masih tinggi. Keadaan seperti ini menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sutanto dalam Syafrizal (2011) kinerja karyawan merupakan pengendali operasi perusahaan. Jika tingkat absensi dan keterlambatan tinggi, kinerja yang dihasilkan karyawan juga rendah. Apabila kinerja karyawan rendah, maka kinerja perusahaan akan rendah pula, begitu pula sebaliknya.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang lazim ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins dan Coulter, 2010:37), dan perbedaan antara

penghargaan yang diterima karyawan dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Dalam kenyataannya, PT IKF telah memberikan insentif terhadap karyawannya yang memiliki kinerja tinggi dan sudah memberikan bonus kehadiran setiap bulannya kepada seluruh karyawan. Hal ini dimaksudkan supaya karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan bersemangat dalam bekerja. Dari hasil observasi langsung di PT IKF perilaku kewargaan organisasional karyawan di PT IKF masih terlihat rendah. Kurang dapat bekerjasama dengan karyawan lainnya, individualis dalam menyelesaikan pekerjaannya merupakan suatu indikator kurangnya perilaku kewargaan organisasional karyawan di PT IKF.

Dari hasil pengamatan, lingkungan kerja fisik pada PT IKF terlihat cukup nyaman untuk para karyawan, meskipun bangunan PT IKF merupakan bangunan tua, tetapi sudah dilakukan renovasi untuk menghindari dari bencana alam yang sering melanda daerah tersebut dan area produksi juga luas. Untuk proses produksi telah menggunakan lampu dengan tingkat pencahayaan yang tinggi, sehingga dapat meminimalisir kecacatan produk. Meskipun lingkungan fisik tersebut terlihat cukup nyaman untuk para karyawan, penelitian mengenai lingkungan fisik ini dilakukan untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya yang dirasakan oleh karyawan mengenai pengaruhnya kondisi lingkungan fisik terhadap aktivitas produksi didalam perusahaan.

Berdasarkan permasalahan dan beberapa teori serta adanya penelitian terdahulu, membuat peneliti merasa perlu melakukan penelitian apakah faktor kepuasan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT IKF Semarang dengan perilaku kewargaan organisasional sebagai variabel *intervening*,

sehingga peneliti mengambil judul “Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kewargaan Organisasional sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada karyawan PT *Indonesian Knitting Factory*)”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada di atas, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasional. Adapun pertanyaan penelitian yang diajukan adalah:

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja pada perilaku kewargaan organisasional karyawan PT IKF ?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja pada perilaku kewargaan organisasional karyawan PT IKF?
3. Adakah pengaruh Kepuasan kerja pada Kinerja karyawan PT IKF ?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT IKF ?
5. Adakah pengaruh perilaku kewargaan organisasional pada kinerja karyawan PT IKF ?
6. Adakah pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan PT IKF dengan perilaku kewargaan organisasional sebagai variabel *intervening* ?
7. Adakah pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT IKF dengan perilaku kewargaan organisasional sebagai variabel *intervening* ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh kepuasan kerja pada perilaku kewargaan organisasional karyawan PT IKF
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja pada perilaku kewargaan organisasional karyawan PT IKF
3. Menguji pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan PT IKF
4. Menguji pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT IKF
5. Menguji pengaruh perilaku kewargaan organisasional pada kinerja karyawan PT IKF
6. Menguji pengaruh kepuasan kerja pada pada kinerja karyawan PT IKF dengan perilaku kewargaan organisasional sebagai variabel intervening
7. Menguji pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT IKF dengan perilaku kewargaan organisasional sebagai variabel intervening

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja dan perilaku kewargaan organisasional

2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa perilaku kewargaan organisasional mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Pimpinan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pimpinan PT IKF Semarang untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, membuat lingkungan kerja yang nyaman guna mendukung aktivitas produksi, dan meningkatkan perilaku kewargaan organisasional pada diri karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan untuk mampu menganalisis dan memanfaatkan peluang-peluang yang diberikan oleh pimpinan PT IKF.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Banyak studi tentang kepuasan kerja karena kualitas pengalaman kerja mempunyai implikasi penting terhadap kesehatan mental serta penyesuaian psikologis seseorang. Kepuasan kerja juga mempunyai konsekuensi-konsekuensi baik langsung maupun tidak langsung terhadap efektivitas organisasi (Wexley dan Gary, 2003:153).

Mangkunegara (2009:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Yukl dalam Usman, 2006: 498). Locke dalam Usman (2006:498) mengemukakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung

pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang telah dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan.

Menurut Luthans (2006:239) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stress.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan dan kondisi diri pegawai.

2.1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:118) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai

Faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja menurut Stephen Robbins (2003:181) adalah sebagai berikut:

1. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang member mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan, kemampuan, dan menawarkan

beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mereka melakukan pekerjaan. Kondisi tantangan yang sedang akan membuat kebanyakan karyawan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Imbalan atau ganjaran yang layak/pantas

Karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil, sejalan dengan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan, standar pembayaran yang layak. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, lebih bertanggung jawab dan status social yang ditingkatkan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

4. Rekan kerja yang mendukung

Rekan kerja yang ramah dan mendukung menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja. Perilaku atasan yang ramah, memahami, menawarkan, pujian bagi kinerja yang baik, mendengarkan pendapat, dan menunjukkan minat pribadi mereka.

2.1.3 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2005) teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal yaitu:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan yang dirasakan sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pekerjaan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan/perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinue. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies (hygiene factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi

sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

Teori kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori dua faktor. Karena, menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Faktor-faktor yang digunakan dalam menentukan kepuasan kerja menurut teori dua faktor yaitu pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Sedangkan, faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Jadi, indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan dan ketidakpuasan kerja yang sesuai dengan teori dua faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Herzberg dalam Luthans (1992:160) yaitu:

1. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)

Dimana suatu pekerjaan-pekerjaan dapat menyediakan tugas-tugas yang menarik bagi individual itu sendiri. Hal yang menarik dari individu terhadap pekerjaan-pekerjaannya merupakan sumber utama dari kepuasan kerja.

2. *Pay* (gaji)

Gaji/upah merupakan suatu balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk financial atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

3. *Promotion Opportunity* (kesempatan promosi)

Kesempatan promosi merupakan peluang untuk mengalami peningkatan dalam hierarki. Kesempatan promosi memiliki berbagai pengaruh terhadap kepuasan kerja, ini dikarenakan promosi memiliki bentuk-bentuk yang berbeda, didampingi dengan imbalan-imbalan yang mendampinginya.

4. *Supervision* (atasan)

Supervisor merupakan hal yang cukup mempengaruhi dari kepuasan kerja. Kemampuan dari supervisor untuk menyediakan bantuan teknik dan dukungan. Hal tersebut dapat berupa adanya pengawasan yang langsung dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya.

5. *Co-worker* (rekan kerja)

Pada dasarnya kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Keramahan dari teman kerja yang kooperatif merupakan sumber yang sederhana terhadap kepuasan kerja untuk satu individu karyawan.

6. *Working condition* (kondisi kerja)

Kondisi kerja yang memiliki efek yang sederhana terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerjanya baik (bersih dan memiliki lingkungan yang menarik), maka para karyawan akan menemukan bahwa sangat mudah untuk melakukan pekerjaan mereka, tetapi kondisi kerja yang buruk (panas, lingkungan yang berisik) maka para karyawan akan merasakan sangat sulit untuk melakukan pekerjaannya.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sofyan, 2013:20).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya, kebersihan, music, dll (Nitisemito, 1982:183)

Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1982:184) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern:

1. Faktor Intern, meliputi:

a. Pewarnaan

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk

pewarnaan peralatan kantor, mesin, bahkan pewarnaan seragam yang dipakai.

b. Lingkungan kerja yang bersih

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan. Sebab hal ini mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal maka lingkungan yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

c. Penerangan yang cukup

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan ketelitian. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Perlu diingat lampu yang terlalu terang akan membuat rasa panas yang dapat membuat kegelisahan dalam bekerja. Sebaliknya, bila penerangan kurang, maka karyawan cepat mengantuk sehingga banyak kesalahan saat bekerja.

d. Pertukaran udara yang baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama untuk ruang kerja tertutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan kelelahan pada karyawan. Bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang kuat dan menimbulkan

rasa sakit. Bagi perusahaan yang pertukaran udaranya nyaman dapat menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan fisik.

e. Musik yang menimbulkan suasana gembira dalam bekerja

Apabila music yang didengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik bila tanpa music sama sekali. Sebaliknya, bila music yang diperdengarkan menyenangkan maka music ini akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sebenarnya dalam hal music selain dipikirkan yang menyenangkan maka juga harus diperhatikan pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada music yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya negative terhadap pekerjaan.

2. Faktor Ekstern, meliputi:

a. Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja untuk lebih giat bekerja. Bila rasa aman tidak terjamin maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja turun, konsentrasi terganggu sehingga akan menyebabka kinerja menurun.

b. Kebisingan

Kebisingan terus menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasu bekerja. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kebisingan harus diatasi, misalnya dengan pelindung telinga atau adanya ruangan khusus kedap udara.

c. Bebas dari gangguan sekitar

Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan ekstern tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti gangguan sumbangan, bantuan apapun ataupun hal-hal lain.

Menurut Tyssen dan Theodore (2003) dalam Sofyan (2013:20) secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

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

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1982:159) lingkungan kerja dapat diukur melalui:

a. Suasana Kerja

Didunia kerja, membangun hubungan baik sesama rekan kerja jelas sangat penting. Bagaimanapun, bersosialisasi dengan rekan kerja tidak hanya

membuat suasana kerja terasa lebih nyaman, tetapi kinerja pun dijamin akan meningkat. Banyak ide cemerlang seringkali muncul karena adanya interaksi yang bagus dengan rekan kerja. Apalagi saat ini penilaian kinerja tidak hanya melalui karena kecerdasan dan ketrampilan sebagai individu. Kemampuan bekerja dengan tim juga menjadi pertimbangan penting. Bahkan karyawan biasanya dapat mentolerir kondisi fisik yang kurang memadai, asalkan suasana kerjanya nyaman dan menyenangkan.

b. Hubungan dengan rekan sekerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan target tercipta sebuah hubungan manusia yang baik dalam bisnis sehingga interaksi hubungan antar karyawan adalah sebuah ikatan kerja yang puas dan termotivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

c. Tersedianya fasilitas bekerja

Untuk bisa menciptakan karyawan yang bisa memberikan kontribusi yang diinginkan perusahaan bisa diawali dengan memberikan pelatihan, training, upgrade skill, memutasi karyawan ke divisi baru atau bahkan memberhentikan karyawan yang tidak berprestasi. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap (seperti tersedianya seragam, tempat parkir yang aman, peralatan kantor yang memadai, AC, ventilasi dan

pencapaian yang cukup) walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.3 Perilaku Kewargaan Organisasional (Organizational Citizenship Behavior)

2.3.1 Pengertian Perilaku Kewargaan Organisasional

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu system kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ (1988) dalam Podsakoff, et al, 2000: 513)

Marshall (dalam Yuwono dkk, 2014:445) mengemukakan bahwa secara umum *citizenship behavior* merujuk pada 3 elemen utama yaitu kepatuhan (*obedience*), loyalitas (*loyalty*), dan partisipasi (*participation*). Menurut Robbins dan Coulter (2010:36), karyawan dikatakan mempunyai OCB yang baik jika menunjukkan beberapa perilaku, seperti membuat pernyataan konstruktif tentang organisasi dan kelompok kerjanya, menghindari konflik yang tidak perlu, membantu karyawan lain dalam satu tim, dan dengan besar hati mentolerir kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa perilaku kewargaan organisasional merupakan perilaku individu yang bersifat sukarela dan bukan merupakan paksaan atau keharusan yang diwajibkan oleh organisasi yang mampu meningkatkan efektifitas fungsi organisasi.

2.3.2 Manfaat Perilaku Kewargaan Organisasional

Perilaku kewargaan organisasional memiliki manfaat yang besar pada sebuah perusahaan, sebagaimana dijelaskan Gunawan (dalam Yuwono dkk, 2014:446) bahwa:

1. Perilaku kewargaan organisasional mampu meningkatkan produktivitas pimpinan dan rekan kerja
2. Perilaku kewargaan organisasional menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen
3. Menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan kelompok kerja
4. Perilaku kewargaan organisasional meningkatkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan pegawai terbaik
5. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasional

Menurut Podsakoff, et al (2000:526), faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional adalah :

1. Karakteristik individu (meliputi kepuasan kerja, komitmen, persepsi terhadap organisasi, motivasi, kepribadian)
2. Karakteristik tugas
3. Karakteristik organisasi (meliputi budaya dan iklim organisasi, dukungan organisasional, kohesivitas kelompok)

4. Karakteristik kepemimpinan (meliputi dukungan dan perilaku kepemimpinan, kualitas hubungan atasan dan bawahan).

2.3.4 Indikator Perilaku Kewargaan Organisasional

Istilah perilaku kewargaan organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*) pertama kali diajukan oleh Organ pada tahun 1988 dalam Brahmasari (2009:84) yang menjelaskan lima dimensi dari OCB:

1. *Altruism*, yaitu suatu perilaku membantu karyawan lain tanpa adanya paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan dengan operasi organisasional
2. *Civic Virtue*, yaitu perilaku karyawan yang ikut bertanggung jawab, berpartisipasi, dan ikut memperhatikan kehidupan organisasi, dengan cara menunjukkan tindakan dalam memberikan saran, kehadiran secara aktif dalam perusahaan, dan usaha dalam meningkatkan kemajuan perusahaan
3. *Conscientiousness*, yaitu suatu perilaku yang dilakukan untuk memenuhi kewajiban dengan datang tepat waktu dan tidak menghabiskan waktu untuk kepentingan diluar pekerjaan.
4. *Courtesy*, yaitu perilaku untuk mencegah terjadinya masalah dalam lingkungan kerja, hal ini ditunjukkan dengan menerima pendapat dari rekan kerja atau atasan.
5. *Sportsmanship*, yaitu perilaku yang lebih mengedepankan sesuatu yang mengarah positif untuk perusahaan

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja (*Job Performance*)

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67).

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2012:5) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Robbins dalam Sinambela (2012:5) kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan criteria yang telah ditetapkan bersama.

Bernardin dalam Sudarmanto (2009:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2009:67-68) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*)

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2009:12) ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

a. *Quality*

Quality terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan

b. *Quantity*

Quantity terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan

c. *Timeliness*

Timeliness terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.

d. *Cost-effectiveness*

Cost-effectiveness terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

e. *Need for Supervision*

Need for supervision terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.

f. *Interpersonal Impact*

Interpersonal Impact terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah.

2.4.4 Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja dilakukan untuk mengetahui kinerja setiap pegawai, seyogyanya pertemuan evaluasi kinerja dilakukan yang melibatkan manajer dengan pegawai yang dievaluasi. Proses evaluasi kinerja antara manajer dan pegawai bekerjasama dalam menilai sampai sejauh mana pegawai telah mencapai

sasaran yang telah disepakati dan bekerjasama untuk mengatasi berbagai kesulitan yang ditemui. Biasanya merupakan suatu pertemuan tahunan (Sinambela, 2012:43).

Proses evaluasi kinerja memberikan:

1. Umpan balik yang bersifat formal, teratur dan tercatat kepada pegawai
2. Dokumentasi untuk arsip personalia yang mungkin dapat dipergunakan untuk kenaikan pangkat
3. Suatu kesempatan untuk mengidentifikasi bagaimana kinerja dapat ditingkatkan
4. Suatu kesempatan untuk mengenali apa yang merupakan kekuatan dan keberhasilan
5. Suatu batu loncatan bagi perencanaan kinerja untuk tahun selanjutnya
6. Informasi tentang bagaimana pegawai dapat berkembang lebih jauh
7. Suatu kesempatan bagi seorang manajer untuk mengidentifikasi cara-cara tambahan untuk membantu pegawai dimasa depan
8. Suatu kesempatan untuk mengidentifikasi proses-proses dan prosedur yang tidak efektif serta terlalu mahal (Sinambela, 2012:43)

2.4.5 Tindak Lanjut Kinerja

Kinerja yang dievaluasi akan memperlihatkan hasilnya efektif atau tidak. Kinerja pegawai haruslah memperoleh timbale balik. Kinerja yang baik perlu memperoleh apresiasi sedangkan yang kurang baik perlu dicari penyebabnya. Untuk itu dibutuhkan diagnosis kerja pegawai dimaksud. Proses pemecahan masalah dan komunikasi, yang digunakan untuk mengidentifikasi penyebab dasar

yang sebenarnya dari permasalahan atau kegagalan kinerja, bagi perseorangan, suatu bagian, atau bahkan keseluruhan organisasi (Sinambela, 2012:44).

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sekumpulan penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Adanya penelitian terdahulu ini digunakan sebagai dasar dalam penelitian yang akan dilakukan, yang berguna sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian selanjutnya.

Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
David A. Foote and Thomas Li-Ping Tang 2008	<i>Job Satisfaction and organizational citizenship behavior (OCB)</i>	Independen: Kepuasan kerja Dependen: OCB	Kepuasan kerja merupakan prediktor utama OCB.
Seonghee Cho dan Misty M. Johanson 2008	<i>Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance : A Moderating Effect of Work Status in Restaurant Employees</i>	Independen: - Organizational Support - Supervisor Support Intervening: - Organizational Commitment - OCB Dependent: - Employee Performance	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tri Widodo 2010	Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, terhadap kinerja (Studi pada pegawai kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)	Independen: - lingkungan kerja - budaya organisasi - kepemimpinan Dependen: - kinerja	Ada pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
Jack Henry Syauta, Eka Afnan Troena, Margono Setiawan, dan Solimun 2012	The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance	Independent: - Organizational Culture - Organizational Commitment Intervening: - Job Satisfaction Dependent: - Employee Performance	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Sukmawati, Armanu Thoyib, dan Surachman 2013	Peran <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai mediator pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	Independen: - Kepuasan Kerja - Lingkungan kerja - Komitmen Organisasi Intervening: - OCB Dependen : - Kinerja Karyawan	Dari hasil analisis diperoleh bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi yang dimediasi oleh OCB berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
Hullawa Theresia Waileruny 2014	<i>Perceived Organizational Support, job satisfaction, dan OCB</i> pada PT Bank Maluku Cabang utama Kota Ambon	Independen; - <i>Perceived Organizational Support</i> Intervening: - <i>Job satisfaction</i> Dependen: - OCB	Ada hubungan positif antara <i>perceived organizational support</i> dengan <i>job satisfaction</i> , antara <i>job satisfaction</i> dengan OCB, tetapi tidak ada hubungan antara <i>perceived organizational support</i> dengan OCB

2.6 Kerangka Pemikiran

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik (Sudarmanto, 2009:6). Jadi, apabila pegawai yang berada di organisasi memiliki kinerja yang baik, maka efektifitas atau keberhasilan organisasi akan tercapai. Seorang pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut juga tinggi.

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Yukl dalam Usman, 2006:498). Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya, kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasan kerja

tidak terjaga, besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk pegawai dari organisasi. selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari: rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Sinambela, 2012:255).

Kepuasan kerja merupakan salah satu determinan dari perilaku kewargaan organisasional seorang karyawan. Karyawan yang lebih puas akan mengutarakan hal positif tentang perusahaan, membantu rekan lain, dan melampaui ekspektasi kerja normal. Karyawan yang menganggap atau merasa bahwa supervisor, prosedur organisasi, atau kebijakan gaji yang adil, karyawan tersebut akan memiliki kepercayaan lebih terhadap perusahaan dan lebih bersedia secara sukarela untuk melakukan sesuatu yang melampaui tuntutan kerja normal. sehingga perilaku kewargaan organisasional memiliki dampak positif bagi organisasi (Robbins dan Coulter, 2010: 39-40). Ostroff dalam Rini dkk (2013:77) menjelaskan bahwa karyawan yang merasa puas, berkomitmen dan dapat menyesuaikan diri dengan baik untuk lebih bersedia bekerja guna memenuhi tujuan organisasi dan memberikan pelayanan sepenuh hati pada organisasi dengan meningkatkan kinerja dan karenanya akan mendukung efektifitas organisasi dibandingkan dengan pekerja yang merasa tidak puas.

Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja. Menurut Sofyan (2013:19) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam

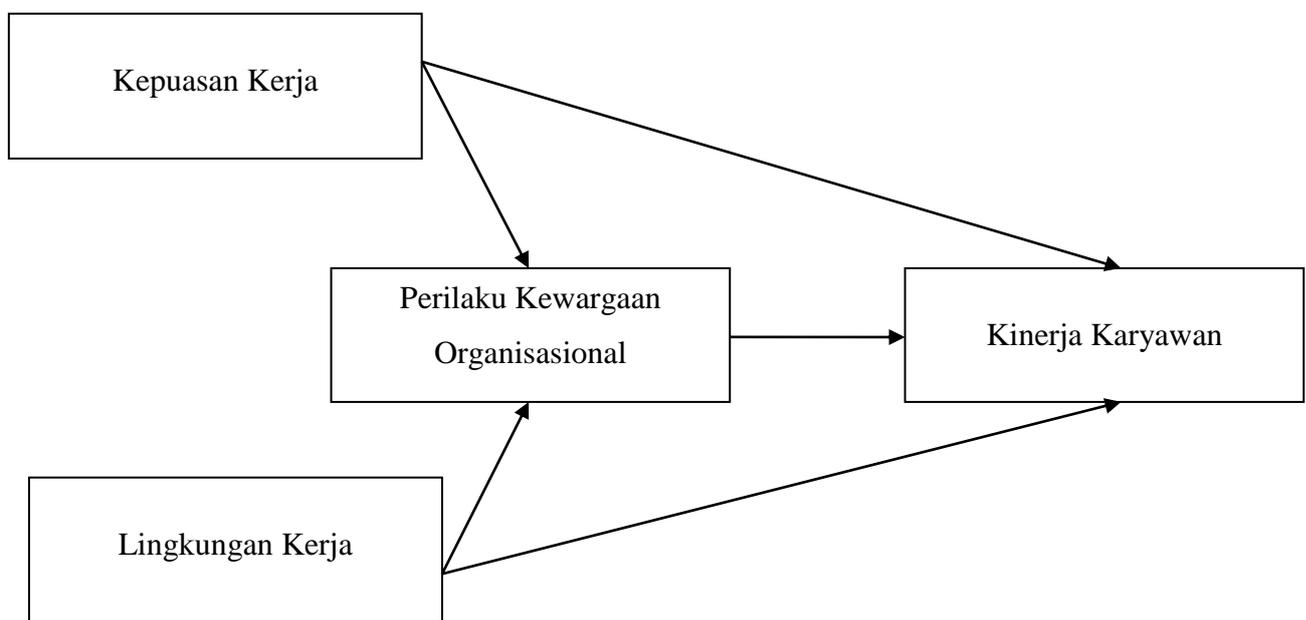
suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas, dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan (Nitisemito, 1982:182).Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:2).

Kepuasan kerja dan lingkungan kerja akan memberikan dampak yang tinggi terhadap kinerja karyawan apabila karyawan memiliki perilaku kewargaan organisasional yang tinggi. Perilaku kewargaan organisasional merupakan perilaku atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dari tuntutan kerja formal tetapi mendorong efektifitas fungsi organisasi (Robbins dan Coulter, 2010:37). Perilaku kewargaan organisasional yang dilandasi dengan perilaku

secara sukarela dan ingin berpartisipasi dan mendukung fungsi-fungsi organisasi ini mempunyai kepekaan yang tinggi untuk membantu rekan kerja sangat berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan karena perilaku ini merupakan perilaku kerja sosial dengan bekerja tanpa mengharapkan pengakuan ataupun kompensasi yang pada akhirnya memberikan kontribusi yang efektif bagi organisasi (Sukmawati dkk, 2011:554)

Berdasarkan teori yang ada, kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang ingin dipecahkannya (Ferdinand, 2011:27). Berdasarkan masalah diatas, maka hipotesis untuk penelitian ini yaitu:

- H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku kewargaan organisasional karyawan PT IKF
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku kewargaan organisasional karyawan PT IKF
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT IKF
- H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT IKF
- H5 : Perilaku kewargaan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT IKF
- H6 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT IKF dengan Perilaku kewargaan organisasional sebagai variabel *intervening*
- H7 : Lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT IKF dengan Perilaku kewargaan organisasional sebagai variabel *intervening*

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan sebuah proses investigasi ilmiah terhadap sebuah masalah yang dilakukan secara terorganisir, sistematis, berdasarkan pada data yang terpercaya, bersifat kritis dan objektif yang mempunyai tujuan untuk menemukan jawaban atau pemecahan atas satu atau beberapa masalah yang diteliti (Ferdinand, 2011:1). Dalam bab ini akan dibahas tentang populasi, sampel, variabel penelitian, metode pengumpulan data, dan analisis data.

3.1 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, 2011:215). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT IKF, dengan jumlah karyawan sebesar 168 orang.

Tabel 3.1 Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Bidang

No.	Bagian	Jumlah
1.	Quality Control	13
2.	Adm. Line	3
3.	Cutting	4
4.	Packing	3
5.	Were House	6
6.	Triming	10
7.	Operator Jahit	89
8.	Helper	25
9.	Staff	14
10.	Umum	1
	Total	168

Sumber: Data Karyawan PT IKF Tahun 2014

3.2 Sampel

Menurut Ferdinand (2011:215) sample adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Untuk menentukan jumlah sampel dari penelitian ini peneliti menggunakan rumus Slovin karena populasi dalam penelitian ini sudah diketahui pasti jumlahnya.

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sample

N = ukuran populasi

D = presisi yang ditetapkan atau prosentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan misalnya 5% (Ferdinand, 2011:218-219)

Dengan menggunakan rumus ini digunakan batas kesalahan 5% mampu merefleksikan keseluruhan populasi yang ada. Dari rumus diatas, maka akan diperoleh jumlah sampel sebesar:

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

$$n = \frac{168}{1 + 168(0,05)^2}$$

$$n = \frac{168}{1.42}$$

$$n = 118.3098 = 119$$

Jadi, berdasarkan penghitungan diatas jumlah sampel sebesar 119 responden dari 168 jumlah karyawan PT IKF Semarang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik *Probability sampling* dengan jenis *proportionate random sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara proporsional yaitu berdasarkan proporsional setiap bagian didalam instansi.

Rumus *proportionate random sampling* menurut Sugiyono (2008:75) adalah sebagai berikut:

$$S = \frac{N_i}{n} \times N$$

Keterangan:

S = Ukuran Sampel

N_i = Ukuran Populasi

N = Ukuran (total) sample

n = Ukuran (total) populasi

Sampel yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

No.	Bagian	Jumlah		Sampel
1.	Quality Control	13	13/168 x 119	9
2.	Adm. Line	3	3/168 x 119	2
3.	Cutting	4	4/168 x 119	3
4.	Packing	3	3/168 x 119	2
5.	Were House	6	6/168 x 119	4
6.	Triming	10	10/168 x 119	7
7.	Operator Jahit	89	89/168 x 119	63
8.	Helper	25	25/168 x 119	18
9.	Staff	14	14/168 x 119	10
10.	Umum	1	1/168 x 119	1
	Total	168		119

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Pengambilan sampel ini dilakukan dengan menggunakan cara undian pada masing-masing bidang di PT IKF. Undian ini dilakukan dengan cara menulis nama karyawan sebanyak 168 karyawan dalam secarik kertas kecil dan dipisahkan berdasarkan bidang-bidang dimana karyawan tersebut berada, kemudian secarik kertas yang bertuliskan nama tersebut digulung dalam dan dimasukkan dalam sebuah botol untuk dikocok. Kemudian kita keluarkan gulungan-gulungan kertas tersebut sebanyak jumlah sampel yang dibutuhkan pada tiap bidang pada PT IKF. Nama-nama karyawan yang keluar dari botol tersebut yang kita gunakan untuk sampel penelitian.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepuasan Kerja (X1), merupakan suatu perasaan diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan dan kondisi diri pegawai. Indikator kepuasan kerja diukur dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, atasan, dan rekan kerja.
2. Lingkungan Kerja (X2), merupakan keadaan yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator lingkungan kerja diukur dengan suasana kerja, hubungan dengan rekan sekerja, dan tersedianya fasilitas bekerja.
3. Perilaku kewargaan organisasional (Y1), merupakan perilaku individu yang bersifat sukarela dan bukan merupakan paksaan atau keharusan yang diwajibkan oleh organisasi yang mampu meningkatkan efektifitas fungsi organisasi. Indikator perilaku kewargaan organisasional diukur dengan *altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, sportsmanship*.
4. Kinerja Karyawan (Y2), merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Indikator kinerja karyawan diukur

dengan *quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness, need for supervision, interpersonal impact*

3.4 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan, seperti: hasil wawancara, pengisian kuesioner, atau bukti transaksi. Data ini merupakan data mentah yang selanjutnya akan diproses untuk tujuan-tujuan tertentu, sesuai dengan kebutuhan (Umar, 2003:75). Data primer dalam penelitian ini yaitu data hasil dari pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden yang didalamnya juga terdapat identitas responden, dan juga keadaan sosial responden seperti usia, pendidikan terakhir, serta lama kerja responden di PT IKF Semarang.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut. Misalnya dalam bentuk tabel, grafik, diagram, gambar, dan sebagainya, sehingga lebih informative jika digunakan oleh pihak lain. Data sekunder digunakan oleh periset untuk diproses lebih lanjut. Data sekunder juga merupakan suatu informasi karena merupakan hasil pengolahan data primer dan sudah lebih informatif (Umar, 2003:75). Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari jurnal-jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini, data mengenai jumlah karyawan, data jumlah absensi dan keterlambatan karyawan, serta data mengenai profil perusahaan PT IKF Semarang.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi (Pengamatan)

Pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukakan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki (Narbuko dan Achmadi, 2013:70). Observasi merupakan proses awal dalam suatu penelitian untuk mengamati objek yang akan diteliti. Segala aspek yang diamati berfokus pada fenomena yang telah dirumuskan terlebih dahulu (Subiyanto, 2000). Observasi dilakukan di PT IKF Semarang, hasil dari observasi ini yaitu mengetahui bagaimana lingkungan fisik PT IKF Semarang, dan juga bagaimana perilaku karyawan dalam hal perilaku kewargaan organisasional.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses Tanya jawab dalam penelitian yang berangsur secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan (Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, 2013:83). Wawancara adalah teknik pencarian dan pengumpulan informasi, dilakukan dengan mendatangi secara langsung kepada responden untuk dimintai keterangan mengenai sesuatu yang diketahuinya (bisa mengenai suatu kejadian, fakta, maupun pendapat responden) (Subiyanto, 2000). Wawancara dilakukan dengan pihak manajemen PT IKF yaitu dengan Ibu Endang, hasil wawancara ini yaitu peneliti dapat mengetahui mengenai kepuasan kerja karyawan (seperti: gaji, bonus yang diberikan), perilaku karyawan sehari-hari, serta kinerja karyawan.

3. Studi Kepustakaan

Studi pustaka merupakan proses pengumpulan data untuk menunjang keabsahan penelitian, berupa literature, artikel, serta bahan-bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.

4. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan atau pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat, atau bertatap muka (Ferdinand, 2011:30). Menurut Narbuko dan Achmadi (2013: 76) metode kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk mengukur hasil tanggapan responden, maka digunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *likert* dimana jawaban yang mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor tertinggi yaitu 5, sedangkan untuk jawaban yang tidak mendukung atau kurang mendukung diberi skor terendah yaitu 1.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52).

Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji validitas digunakan untuk membandingkan nilai korelasi (r -hitung) dengan angka korelasi (r -tabel) *Product Moment*. Jumlah responden dalam uji coba validitas ini sebanyak 30 responden dari jumlah populasi sebesar 168 karyawan sehingga diperoleh nilai r *Product Moment* sebesar 0,361 yang dilihat dari tabel *Product Moment* yang diperoleh dari tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5%. Suatu indikator dikatakan valid apabila:

Hasil $r_{hitung} > r_{tabel} (0.361) = \text{valid}$

Hasil $r_{hitung} < r_{tabel} (0.361) = \text{tidak valid}$

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS Versi 16.0 (Statistical Product and Service Solution) dimana r_{hitung} tiap item (variabel) bisa dilihat pada tabel korelasi.

1. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 3.3 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator	No. Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Pekerjaan itu sendiri	KK1	0.923	0.361	Valid
	KK2	0.918	0.361	Valid
	KK3	0.919	0.361	Valid
Gaji	KK4	0.828	0.361	Valid
	KK5	0.747	0.361	Valid
	KK6	0.861	0.361	Valid
Kesempatan Promosi	KK7	0.851	0.361	Valid
	KK8	0.884	0.361	Valid
	KK9	0.853	0.361	Valid
Atasan	KK10	0.870	0.361	Valid
	KK11	0.823	0.361	Valid
	KK12	0.847	0.361	Valid
Rekan kerja	KK13	0.660	0.361	Valid
	KK14	0.870	0.361	Valid
	KK15	0.830	0.361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $N = 30$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 0.361. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa 15 pertanyaan atau 15 item pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid sehingga dapat digunakan pada pengambilan data selanjutnya.

2. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 3.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Indikator	No. Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Suasana Kerja	LK1	0.777	0.361	Valid
	LK2	0.820	0.361	Valid
	LK3	0.789	0.361	Valid
Hubungan dengan rekan sekerja	LK4	0.689	0.361	Valid
	LK5	0.803	0.361	Valid
	LK6	0.808	0.361	Valid
Tersedianya fasilitas	LK7	0.827	0.361	Valid
	LK8	0.860	0.361	Valid
	LK9	0.779	0.361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $N = 30$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 0.361. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa 9 pertanyaan atau 9 item pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid sehingga dapat digunakan pada pengambilan data selanjutnya.

3. Uji Validitas Perilaku kewargaan organisasional

Tabel 3.5 Uji Validitas Perilaku kewargaan organisasional

Indikator	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
<i>Altruism</i>	OB1	0.772	0.361	Valid
	OB2	0.771	0.361	Valid
<i>Civic Virtue</i>	OB3	0.774	0.361	Valid
	OB4	0.878	0.361	Valid
<i>Conscientiousness</i>	OB5	0.744	0.361	Valid

	OB6	0.702	0.361	Valid
<i>Courtesy</i>	OB7	0.722	0.361	Valid
	OB8	0.759	0.361	Valid
<i>Sportsmanship</i>	OB9	0.725	0.361	Valid
	OB10	0.848	0.361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $N = 30$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 0.361. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa 10 pertanyaan atau 10 item pada variabel perilaku kewargaan organisasional dinyatakan valid sehingga dapat digunakan pada pengambilan data selanjutnya.

4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	No. Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Quality	KJ1	0.504	0.361	Valid
	KJ2	0.703	0.361	Valid
Quantity	KJ3	0.700	0.361	Valid
	KJ4	0.765	0.361	Valid
Timeliness	KJ5	0.588	0.361	Valid
	KJ6	0.643	0.361	Valid
Cost-effectiveness	KJ7	0.905	0.361	Valid
	KJ8	0.735	0.361	Valid
Need for supervision	KJ9	0.846	0.361	Valid
	KJ10	0.731	0.361	Valid
Interpersonal Impact	KJ11	0.475	0.361	Valid
	KJ12	0.820	0.361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $N = 30$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 0.361. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa 12 pertanyaan atau 12 item pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan pada pengambilan data selanjutnya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan uji statistic Cronbach Alpha (α) melalui program statistic SPSS. Menurut criteria Nunnally (1994) suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach Alpha > 0.70 (Ghozali, 2011:48).

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Minimal Cronbach Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0.972	0.70	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0.927	0.70	Reliabel
3	Perilaku kewargaan organisasional	0.924	0.70	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.906	0.70	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2015

Dari uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil Cronbach Alpha setiap variabel lebih dari standar minimal Cronbach Alpha yang disyaratkan yaitu 0.70, maka variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, perilaku kewargaan organisasional, dan kinerja karyawan reliable atau sudah baik sebagai alat pengumpul data.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya (Sugiyono, 2007:128). Data-data statistic yang dikumpulkan umumnya masih acak, mentah dan tidak terorganisir dengan baik. Data-data tersebut harus diringkas dengan baik dan teratur, baik dalam bentuk tabel atau presentasi grafis. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Ferdinand, 2011:271).

Teknik *scoring* yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

Menurut Ferdinand (2011:274) dengan menggunakan kriteria tiga kotak (*Three-box Method*), maka nilai indeks dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)) / 5$$

Dimana:

F1 = frekuensi responden yang menjawab 1

F2 = frekuensi responden yang menjawab 2

Dst. F5 = frekuensi responden yang menjawab 5

Angka indeks yang dihasilkan dimulai dengan angka 10 hingga 100 dengan rentang sebesar 90, tanpa angka 0. Dengan menggunakan *three-box method*, maka rentang sebesar 90 dibagi tiga sehingga menghasilkan rentang sebesar 30 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi indeks dalam penelitian ini, yaitu:

10.00 – 40 = Rendah

40.01 – 70 = Sedang

70.01 – 100 = Tinggi

Dengan dasar ini, maka peneliti menentukan indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (*Independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi. Tetapi secara individual variable-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variable dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variable-variabel independen. Jika antar variable independen ada korelasi yang cukup tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas.
- c. Multikolonieritas juga dapat dilihat dari *tolerance* dan lawannya serta *variance inflation factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variable independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = 1/tolerance$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2011:105-106).

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Uji glejser ini mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2011:139).

Dasar analisis dari uji heteroskedastisitas ini adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011:160). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dilakukan yaitu non parametric Kolmogrov-Smirnov (K-S). Uji K-S ini dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2011:164)

3.7.3 Pengujian Hipotesis

3.7.3.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan koefesien pasial dengan menggunakan menggunakan uji t_{hitung} masing-masing koefesien regresi dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat yang diuji.

Uji parsial yang dilakukan dengan analisis regresi dapat diketahui pula dari nilai t_{hitung} , dengan ketentuan :

1. Jika nilai t_{hitung} signifikan $\leq (0,05)$, atau koefisien t_{hitung} signifikan pada taraf kurang atau sama dengan 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika nilai signifikan $> (0,05)$, atau koefisien t_{hitung} signifikan pada taraf lebih dari 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.4 Analisis Jalur

Variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2006:210).

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Ghozali, 2006:210).

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel. Di

dalam menggambarkan diagram jalur yang perlu diperhatikan adalah anak panah berkepala satu merupakan hubungan regresi.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka dilakukan pengujian dengan alat statistik Regresi bertahap, hal ini untuk mengetahui besarnya variabel bebas terhadap variabel terkait, yaitu Kepuasan kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), Perilaku Kewargaan Organisasional (Y_1) dan Kinerja karyawan (Y_2). Sedangkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$1) \quad Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$2) \quad Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + e_2$$

Keterangan :

Y_2 : Kinerja karyawan

Y_1 : Perilaku kewargaan organisasional

X_1 : Kepuasan kerja

X_2 : Motivasi kerja

β_1 : Koefisien regresi variabel X_1

β_2 : Koefisien regresi variabel X_2

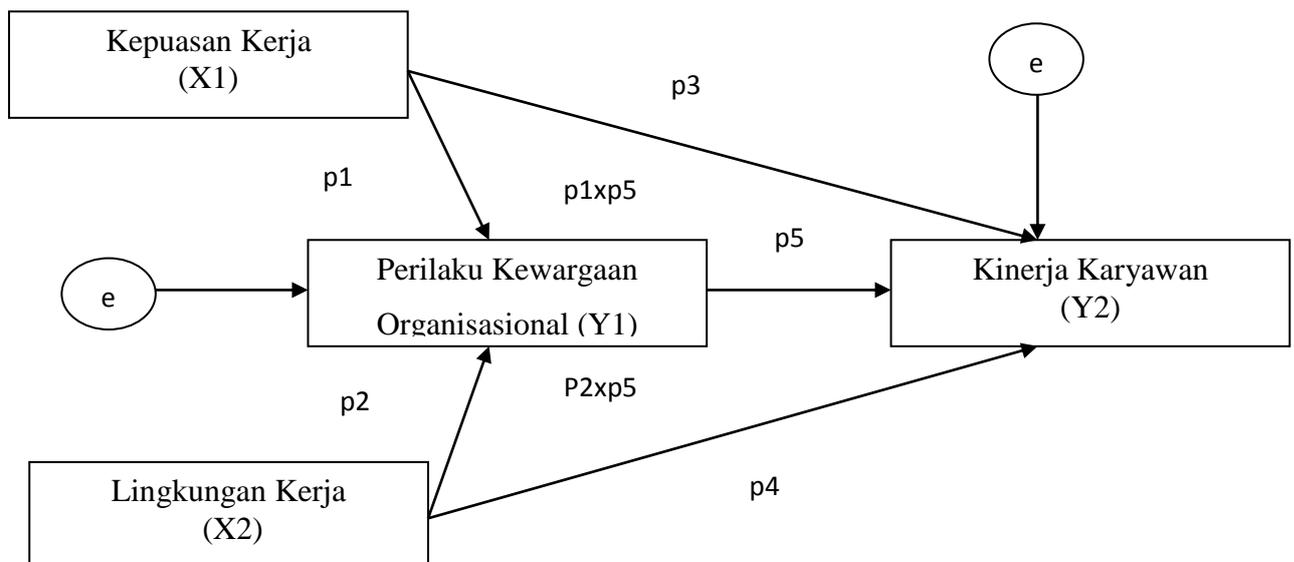
β_3 : Koefisien regresi variabel Y_1

e : Residual (*error*)

Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel tadi. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ke tiga yang memediasi hubungan kedua variabel ini. Kemudian pada setiap variabel dependen akan ada

anak panah yang menuju ke variabel ini (mediasi) dan ini berfungsi untuk menjelaskan jumbal variance yang tidak dapat dijelaskan (*unexplained variance*) oleh variable itu (Ghozali, 2006:211).

Hubungan variabel kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasional dalam penelitian ini digambarkan dalam *path analysis* sebagai berikut :



Gambar 3.1 Analisis Jalur

Keterangan:

- p1 : Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional
- p2 : Pengaruh langsung Lingkungan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional
- p3 : Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

- p4 : Pengaruh langsung Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- p5 : Pengaruh langsung perilaku kewargaan organisasional terhadap kinerja karyawan
- p1xp5 : Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui Perilaku kewargaan organisasional
- p2xp5 : Pengaruh tidak langsung Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui Perilaku kewargaan organisasional

Total Pengaruh Kepuasan kerja :

Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan = p3

Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan = p1xp5

Total pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasional yaitu p3+ (p1xp5)

Total Pengaruh Lingkungan Kerja :

Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan = p4

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan = p2xp5

Total pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasional yaitu p4 + (p2xp5)

Jika pengaruh total lebih besar dari pengaruh langsung maka hipotesis pengaruh tidak langsung atau melalui variabel intervening (mediasi) **diterima**

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang “**Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Perilaku kewargaan organisasional* sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT IKF Semarang)**”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Perilaku kewargaan organisasional* (OCB) karyawan PT IKF. OCB pada diri karyawan akan tercipta pada saat perusahaan memberikan pekerjaan-pekerjaan yang menarik bagi karyawan, memberikan gaji/upah yang sesuai dengan pekerjaan, memberikan kesempatan promosi yang mencakup untuk seluruh karyawan, memberikan bantuan teknik dan dukungan dari pimpinan terhadap karyawannya, menciptakan/membentuk kelompok kerja yang kooperatif serta menciptakan kondisi kerja yang nyaman bagi karyawannya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Perilaku kewargaan organisasional*, OCB pada diri karyawan akan tercipta pada saat suasana kerja, hubungan diantara karyawannya, serta fasilitas kerja mendukung semua aktivitas pekerjaannya.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan akan dirasakan oleh karyawan pada saat perusahaan memberikan sesuatu yang berharga bagi karyawan terkait dengan pekerjaan, seperti pemberian upah yang sesuai, adanya pengawasan dan dukungan dari atasan,

rekan kerja yang saling mendukung, dan kondisi kerja yang nyaman. Dengan adanya kepuasan kerja ini, karyawan akan bekerja secara lebih profesional sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal dan mampu meningkatkan kinerjanya.

4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan akan terjadi pada saat perusahaan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya karena dengan terpenuhinya suasana kerja yang kondusif, dan tersedianya semua fasilitas kerja yang mendukung akan memberikan semangat kerja bagi setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan hasil kerja yang maksimal.
5. *Perilaku kewargaan organisasional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan akan terjadi pada saat perusahaan menciptakan kondisi dimana karyawan mampu berperilaku *altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, dan sportsmanship*.
6. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *Perilaku kewargaan organisasional*. OCB mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan manakala karyawan memiliki OCB yang tinggi. Meningkatnya OCB dalam diri karyawan mengindikasikan bahwa karyawan telah merasa puas dalam pekerjaannya sehingga karyawan mampu bekerja secara kelompok dan membantu satu sama lain dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat tercapai.

7. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *Perilaku kewargaan organisasional*. *Perilaku kewargaan organisasional* memediasi hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT IKF Semarang manakala karyawan memiliki *perilaku kewargaan organisasional* yang tinggi. Tingginya *perilaku kewargaan organisasional* dalam diri karyawan mengindikasikan bahwa lingkungan tempat bekerja telah sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan dan fasilitas kerja yang ada telah terpenuhi untuk menunjang jalannya proses produksi. Dengan terpenuhinya kondisi kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi dalam diri karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat peneliti berikan untuk perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT IKF Semarang, perusahaan sebaiknya membuka kesempatan promosi yang mencakup untuk seluruh karyawan. Kesempatan promosi bisa diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi dan mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi. Ada berbagai macam jenis promosi yang bisa diberikan, diantaranya yaitu promosi atas dasar senioritas, promosi jabatan, dan bisa juga dengan menaikkan gaji karyawan.
2. Dalam upaya untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasional pada diri setiap karyawan, perusahaan harus membentuk kerja sama tim diantara

pegawai dan mengadakan workshop untuk seluruh karyawan sehingga karyawan akan lebih dekat antara satu dengan karyawan lain yang akan menimbulkan perilaku pada diri karyawan yang berusaha atau mau membantu karyawan lainnya.

3. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT IKF Semarang, perusahaan harus memberikan pengawasan dari pimpinan karena pengawasan ini sangat penting bagi meningkatnya kinerja karyawan, dengan adanya pengawasan yang diberikan karyawan akan semakin termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, lingkungan kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vo. 9, No. 2
- Cho, Seonghee and Johanson, Misty M. 2008. Organizational Citezenship Behavior and Employee Performance: A Moderating Effect Of Work Status in Restaurant Employees. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, Vol. 32 No. 3
- Crossman, Alf and Zaki, Bassem Abou. 2003. Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff. *Jurnal of Managerial Psychology*. Vol. 18 No. 4
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Foote, D.A. and Tang, L.T. 2008. Job satisfaction and perilaku kewargaan organisasional: does team commitment make a difference in self-directed teams?. *Management Decision*, Vol. 46 No. 6, pp. 933-47.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- , 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan, Edisi 1. Yogyakarta: CV Ardi Ofsett
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Muslih, Basthoumi. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. Universitas Brawijaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.10, No.4
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Personalial: Manajemen SDM*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Paramita, Arina Ratna. 2008. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB Pegawai Kontrak. *Tesis*. Semarang : Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro
- Podsakoff, Philip M, Scott B. MacKenzie, et all. 2000. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*. Vol. 26, No. 3, 513-563
- Rini, Dyah Puspita, Rusdarti, dan Suparjo. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1 No. 1
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: PT Indeks
- Robbin, Stephen P, dan Coulter Mary. 2010. *Manajemen*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Sani, Achmad. 2013. *Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Job Performance: The Mediating Effect of Organizational Citizenship Behavior*. *International Journal of Business and Management*. Vol. 8 No. 15
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. Vol. 2 No. 1 pp. 18-23
- Subiyanto, Ibnu. 2000. *Metodologi Penelitian Manajemen dan Akuntansi*. Edisi 3. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Sukmawati, Armanu Thoyib, dan Surachman. 2013. Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai mediator Pengaruh Kepuasan Kerja,

Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 11. No.4

Sugiyono, 2008. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung:Alfabet

Syauta, Jack Henry, et all. 2012. The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*. Vol. 1 No. 1, pp. 69-76

Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Usman, Husaini. 2006. *Manajemen: teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara

Waileruny, Hulawa Theresia. 2014. Perceived Organizational Support, Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior pada PT Bank Maluku Cabang Utama Kota Ambon. *AGORA*. Vol. 2, No. 2

Wexley, Kenneth dan Gary A. Yukl. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta

Widodo, Tri. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*, Vol. 3. No.5

Yuwono, Susatyo, Kartika PS, dan Verry Ferdiana. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Seminar nasional dan call for paper* hal. 444-451

LAMPIRAN

DAFTAR KUESIONER

Responden yang terhormat,

Pernyataan dalam kuesioner ini semata-mata hanya untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Negeri Semarang (UNNES) dengan judul **“Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang)”**. Oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : Pria Wanita
Usia : Tahun
Status Perkawinan : Kawin Belum/Tidak Kawin
Lama Bekerja : Tahun
Pendidikan Terakhir :

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dengan cara memberi tanda *checklist* (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu

Contoh:

Sangat Menarik	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sangat Tidak Menarik
----------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	----------------------

III. DAFTAR PERTANYAAN

1. Kepuasan Kerja (X1)

1. Seberapa tingkat daya tarik pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Bapak/Ibu saat ini

Sangat Menarik

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Menarik

2. Seberapa tingkat kesesuaian tugas/pekerjaan dengan latar belakang pendidikan Bapak/Ibu

Sangat Sesuai

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Sesuai

3. Seberapa tingkat kesesuaian tugas/pekerjaan dengan keahlian Bapak/Ibu

Sangat Sesuai

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Sesuai

4. Seberapa tingkat kesesuaian gaji yang diterima dengan beban kerja Bapak/Ibu

Sangat Sesuai

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Sesuai

5. Seberapa tingkat ketepatan waktu Bapak/Ibu menerima gaji

Sangat Tepat Waktu

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Tepat Waktu

6. Seberapa banyak tunjangan yang Bapak/Ibu terima

Sangat Banyak

--	--	--	--	--

 Sangat Sedikit

7. Seberapa besar kesempatan Bapak/Ibu untuk mendapatkan promosi

Sangat Besar

--	--	--	--	--

 Sangat Kecil

15. Apakah Bapak/Ibu tidak pernah memiliki konflik dengan rekan kerja

Sering

--	--	--	--	--

 Tidak Pernah

2. Lingkungan Kerja (X2)

16. Seberapa tingkat kenyamanan kondisi udara yang ada diruang kerja

Bapak/Ibu

Sangat Nyaman

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Nyaman

17. Seberapa tingkat ketenangan ruang kerja Bapak/Ibu dari kebisingan

Sangat Tenang

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Tenang

18. Seberapa tingkat kenyamanan dari warna dinding ruang kerja Bapak/Ibu

Sangat Nyaman

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Nyaman

19. Seberapa baik komunikasi yang terjalin diantara para karyawan

Sangat Baik

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Baik

20. Seberapa tingkat keharmonisan hubungan diantara para karyawan

Sangat Harmonis

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Harmonis

21. Seberapa baik kerjasama diantara para karyawan dalam menghadapi suatu masalah yang terjadi

Sangat Baik

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Baik

22. Seberapa tingkat kesesuaian penerangan (sinar matahari/Listrik) dengan kebutuhan diruang kerja

Sangat sesuai

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak sesuai

23. Seberapa tingkat kesesuaian alat pengatur udara dengan kebutuhan diruang kerja

Sangat sesuai

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak sesuai

24. Seberapa tingkat kesesuaian tersedianya computer dengan kebutuhan diruang kerja dalam memperlancar pekerjaan

Sangat sesuai

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak sesuai

3. *Organizational Citizenship Behavior (Y1)*

25. Apakah Bapak/Ibu membantu menyelesaikan pekerjaan atasan meskipun tidak diminta

Sangat Membantu

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Membantu

26. Apakah Bapak/Ibu membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk kerja

Sangat Membantu

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Membantu

27. Apakah Bapak/Ibu mengeluh atas beban kerja yang berat

Sangat Tidak Mengeluh

--	--	--	--	--

 Sangat Mengeluh

28. Apakah Bapak/Ibu menerima segala risiko dari pekerjaan yang dilakukan

Sangat Menerima

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Menerima

29. Seberapa tingkat kepatuhan Bapak/Ibu terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan

Sangat Mematuhi

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Mematuhi

30. Apakah Bapak/Ibu berusaha datang lebih awal ke tempat kerja dari waktu yang telah ditetapkan perusahaan

Datang lebih awal

--	--	--	--	--

 Datang terlambat

31. Apakah Bapak/Ibu menasehati karyawan lain yang berusaha menjelekkan nama perusahaan

Sangat Menasehati

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Menasehati

32. Apakah Bapak/Ibu tidak memberitahukan informasi yang penting mengenai pekerjaan kepada rekan sekerja

Sangat Memberitahukan

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Memberitahukan

33. Apakah Bapak/Ibu mengutamakan mengikuti acara perusahaan dibandingkan dengan urusan pribadi

Sangat Mengikuti

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Mengikuti

34. Bapak/Ibu tetap mengikuti rapat meskipun memiliki banyak tugas

Sangat Mengikuti

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Mengikuti

4. Kinerja Karyawan (Y2)

35. Apakah pimpinan tidak pernah complain dengan hasil pekerjaan yang Bapak/Ibu berikan

Sangat Tidak

--	--	--	--	--

 Sangat Sering

Pernah

--	--	--	--	--

36. Seberapa tingkat keberhasilan produk yang Bapak/Ibu hasilkan dibandingkan dengan standar yang ditetapkan perusahaan

Sangat Baik

--	--	--	--	--

 Sangat Buruk

37. Seberapa tingkat kesesuaian jumlah produk yang Bapak/Ibu hasilkan dengan target yang telah ditetapkan perusahaan

Sangat Sesuai

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Sesuai

38. Secara keseluruhan, apakah hasil kerja Bapak/Ibu dapat memenuhi kriteria yang ditentukan perusahaan

Sangat Memenuhi

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Memenuhi

39. Apakah Bapak/Ibu tidak pernah ditegur pimpinan karena terlambat menyerahkan hasil pekerjaan

Tidak Pernah

--	--	--	--	--

 Sangat Sering

40. Seberapa tingkat ketepatan Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan

Sangat Tepat

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Tepat

41. Apakah karyawan lain selalu menggunakan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaaa

Sangat Menggunakan

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Menggunakan

42. Apakah Bapak/Ibu mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan

Sangat Mempunyai

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Mempunyai

43. Seberapa tingkat kebebasan yang diberikan atasan kepada Bapak/Ibu dalam memecahkan masalah pekerjaan yang dihadapi

Sangat Membebaskan

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Membebaskan

44. Apakah Bapak/Ibu selalu bekerjasama dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan perusahaan

Sangat Bekerjasama

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Bekerjasama

45. Apakah Bapak/Ibu merasa senang jika dapat membantu rekan kerja yang memerlukan bantuan

Sangat Senang

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Senang

46. Seberapa baik komunikasi yang terjalin diantara rekan kerja

Sangat Baik

--	--	--	--	--

 Sangat Tidak Baik



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI

Gedung C, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang – 50229
Telp. +62248508015 Fax. +62248508015
Laman: <http://fe.unnes.ac.id> email: fe@unnes.ac.id

Nomor : 508/UN37.1.7/PP/2015
Hal. : Ijin penelitian

26 Februari 2015

Yth. Pimpinan PT. IKF Semarang
Jl. Mpu Tantular 54
Semarang

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa kami:

Nama : Ida Sanjaya Dewi
NIM : 7311411045
Prodi/Jur. : Manajemen SDM, S1
Semester : Genap, 2014/2015

Bermaksud akan menyusun skripsi dengan judul : "Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening". Berkenaan dengan hal tersebut mohon kiranya agar mahasiswa yang bersangkutan dapat diijinkan untuk melakukan penelitian di instansi yang Saudara pimpin dengan alokasi waktu bulan Maret 2015.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih



Dr. Wahyono, MM.
NIP. 195601031983121001

Tembusan Yth.
Pembantu Dekan Bid. Akademik FE Unnes

FM-05-AKD-24

TABULASI DATA PENELITIAN

No. Res.	Kepuasan Kerja															TOT	Lingkungan Kerja									TOT
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	
1	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	67	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38
2	4	4	4	3	5	4	3	3	5	4	5	4	4	4	5	61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	2	46	4	3	5	5	5	3	4	5	3	37
4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	69	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34
5	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	37	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29
6	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	63	4	3	4	5	5	3	4	4	3	35
7	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	50	4	5	5	4	4	5	4	5	5	41
8	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
9	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	38	3	4	4	2	2	4	3	4	4	30
10	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	70	5	3	5	4	4	3	5	5	3	37
11	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	35	4	3	5	4	3	3	4	5	3	34
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
14	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	60	4	3	4	5	5	3	4	4	3	35
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	46	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
16	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	69	2	2	2	3	3	2	2	2	2	20
17	2	2	2	4	5	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	38	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
18	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	54	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
19	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	5	4	5	3	58	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
20	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	37	5	4	5	4	4	4	5	5	4	40
21	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	4	44	5	4	5	5	5	4	5	5	4	42
22	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	64	4	3	4	2	3	3	4	4	3	30
23	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	62	5	3	5	4	3	3	5	5	3	36
24	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	58	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
26	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	3	4	39	4	4	5	3	3	4	4	5	4	36
27	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	58	4	2	4	4	4	2	4	4	2	30
28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	39	4	3	5	4	4	3	4	5	3	35
30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	2	4	45	2	4	4	3	3	4	2	4	4	30
31	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	45	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
32	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	63	5	3	5	4	4	3	5	5	3	37
33	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	55	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
34	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	63	3	4	4	3	3	4	3	4	4	32
35	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	58	5	4	5	5	3	4	5	5	4	40
36	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	57	4	3	5	4	4	3	4	5	3	35
37	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	60	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
38	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	46	5	3	5	4	4	3	5	5	3	37
39	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	41	4	2	5	3	3	2	4	5	2	30

TABULASI DATA PENELITIAN

40	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	48	3	3	3	4	2	3	3	3	3	27
41	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	68	3	5	3	2	3	5	3	3	5	32
42	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
43	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	57	5	3	5	4	4	3	5	5	3	37
44	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	38	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
45	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	54	4	3	5	5	5	3	4	5	3	37
46	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	5	61	3	4	3	4	4	4	3	3	4	32
47	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	64	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
48	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	53	5	4	5	4	4	4	5	5	4	40
49	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	58	4	3	5	4	4	3	4	5	3	35
50	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
51	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	53	3	2	4	3	3	2	3	4	2	26
52	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	3	5	5	5	3	65	3	3	4	4	2	3	3	4	3	29
53	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	57	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
54	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	57	4	5	5	3	3	5	4	5	5	39
55	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	5	3	65	2	3	3	2	3	3	2	3	3	24
56	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	61	5	3	5	4	4	3	5	5	3	37
57	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	49	4	3	4	5	5	3	4	4	3	35
58	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	57	4	3	5	5	5	3	4	5	3	37
59	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	46	3	4	3	4	4	4	3	3	4	32
60	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	48	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
61	4	3	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	46	5	3	5	4	4	3	5	5	3	37
62	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	3	63	4	3	5	4	4	3	4	5	3	35
63	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	5	3	65	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
64	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	68	5	4	5	3	3	4	5	5	4	38
65	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	55	5	2	5	4	4	2	5	5	2	34
66	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	54	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
67	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	49	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
68	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	43	3	3	3	4	2	3	3	3	3	27
69	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	54	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
70	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	60	4	3	4	5	4	3	4	4	3	34
71	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	60	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29
72	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	54	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39
73	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	54	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
74	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	47	3	3	4	2	3	3	3	4	3	28
75	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	47	5	3	5	4	4	3	5	5	3	37
76	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	51	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
77	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	54	3	3	4	4	4	3	3	4	3	31
78	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	3	62	4	3	5	3	3	3	4	5	3	33
79	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	57	4	3	4	4	5	3	4	4	3	34
80	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	47	4	2	4	4	4	2	4	4	3	31

TABULASI DATA PENELITIAN

81	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
82	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	57	3	3	4	4	4	3	3	4	3	31
83	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	49	5	3	5	4	4	3	5	5	3	37
84	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	57	4	3	4	5	4	3	4	4	3	34
85	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	54	2	4	2	3	3	4	2	2	4	26
86	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	52	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
87	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	54	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
88	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	52	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
89	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	52	5	3	5	5	5	3	5	5	3	39
90	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	54	3	3	4	4	3	3	3	4	3	30
91	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	55	4	2	4	4	4	2	4	4	3	31
92	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	60	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
93	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	54	3	4	4	3	3	4	3	4	4	32
94	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	56	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
95	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	52	5	3	5	4	4	3	5	5	4	38
96	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	53	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
97	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	53	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
98	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	5	5	5	3	63	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
99	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	54	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
100	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	54	3	3	4	5	4	3	3	4	3	32
101	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	60	4	3	4	4	3	3	4	4	3	32
102	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
103	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	53	5	3	5	4	4	3	5	5	3	37
104	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	4	3	4	43	5	3	4	4	4	3	5	4	3	35
105	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	56	4	3	4	4	5	3	4	4	3	34
106	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	60	4	3	4	3	4	3	4	4	3	32
107	5	4	4	4	5	4	3	3	3	5	3	4	3	5	3	58	4	2	4	4	4	2	4	4	2	30
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	61	3	3	2	3	4	3	3	2	3	26
109	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	2	4	4	51	4	3	4	5	4	3	4	4	3	34
110	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	3	62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
111	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	53	5	3	4	4	4	3	5	4	3	35
112	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	5	2	5	3	60	4	2	4	4	4	2	4	4	2	30
113	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	53	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
114	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	53	2	3	2	5	4	3	2	2	3	26
115	3	3	2	4	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	4	45	5	3	4	4	4	3	5	4	3	35
116	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	3	62	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
117	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	62	2	4	2	3	3	4	3	3	4	28

TABULASI DATA PENELITIAN

No.	Organizational Citizenship Behavior										TOT	KINERJA												TOT
	OB1	OB2	OB3	OB4	OB5	OB6	OB7	OB8	OB9	OB10		KJ1	KJ2	KJ3	KJ4	KJ5	KJ6	KJ7	KJ8	KJ9	KJ10	KJ11	KJ12	
1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	35	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	45
2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	34	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	46
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	47
4	2	2	4	3	3	4	2	3	3	3	29	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	44
5	3	3	4	4	5	3	3	4	5	5	39	2	4	5	5	2	4	4	4	4	3	2	4	43
6	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	38
7	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	36	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	40
8	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	53
10	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	27	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	45
11	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	33	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	42
12	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	33	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	49
13	3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	31	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	43
14	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	30	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	45
15	3	3	3	4	5	3	3	5	5	5	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	2	2	5	5	3	3	2	5	5	5	37	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
17	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	32	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	44
18	4	2	4	4	5	2	4	4	5	5	39	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	41
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	3	2	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	40
20	2	2	5	5	5	3	2	5	5	5	39	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	33
21	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	45
22	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	48
23	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	27	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	38
24	2	2	3	3	5	2	3	3	5	5	33	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
25	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	44
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	47
27	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	25	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	38
28	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	28	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	40
29	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	33	3	4	5	5	3	4	5	5	5	4	3	5	51
30	2	2	3	4	5	3	2	4	5	5	35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	45
31	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	34	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	44
32	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	36	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	48
33	3	3	4	4	4	4	2	4	5	5	38	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	49
34	5	2	3	3	5	2	2	4	4	4	34	5	3	4	4	4	4	5	4	3	2	5	4	47
35	4	2	4	5	4	3	3	4	4	4	37	2	3	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	43
36	4	2	3	4	3	4	3	5	4	4	36	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	46
37	4	2	4	3	4	4	3	3	5	5	37	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	45
38	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	44
39	3	2	4	4	3	4	3	5	4	4	36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	46

TABULASI DATA PENELITIAN

40	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	34	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	44
41	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	46
42	4	2	3	3	5	4	2	4	3	3	33	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	45
43	4	2	3	5	4	4	3	4	4	4	37	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	43
44	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	37	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	42
45	5	3	4	4	4	4	2	5	4	4	39	4	4	4	3	4	5	3	3	3	2	3	4	42
46	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5	35	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	46
47	5	2	2	4	4	3	2	4	4	4	34	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	43
48	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	34	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	42
49	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46
50	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	33	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	45
51	3	2	3	3	4	4	3	2	5	5	34	2	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	46
52	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	32	2	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	46
53	4	2	3	3	4	4	4	5	4	4	37	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	43
54	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	46
55	4	2	4	3	5	4	3	5	3	3	36	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	5	50
56	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	39	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	42
57	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	36	5	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	44
58	5	3	3	4	4	4	2	4	5	5	39	3	5	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	44
59	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	34	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	45
60	4	2	3	3	5	3	3	3	4	4	34	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	46
61	3	2	3	4	3	3	3	4	5	5	35	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	42
62	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	34	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	45
63	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	44
64	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	44
65	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	38	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	42
66	3	2	3	4	3	4	4	5	5	5	38	3	2	4	4	3	5	3	3	4	3	3	4	41
67	2	3	3	3	3	4	3	5	4	4	34	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	47
68	2	2	3	2	5	4	3	5	4	4	34	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	45
69	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	32	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	45
70	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
71	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	37	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	45
72	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	35	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	5	4	47
73	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	33	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	43
74	5	3	3	3	4	3	2	4	3	3	33	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	44
75	3	2	3	4	5	3	3	4	3	3	33	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	39
76	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	35	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	41
77	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	43
78	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	33	3	4	4	4	4	4	5	3	4	2	5	4	46
79	2	2	3	3	4	4	3	4	5	5	35	3	3	4	4	3	4	5	3	5	3	5	5	47
80	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	35	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	43

TABULASI DATA PENELITIAN

81	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	35	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	41
82	4	2	5	3	4	2	3	4	4	4	35	2	2	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	43
83	4	2	3	4	3	4	3	4	5	5	37	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	46
84	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	31	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	43
85	2	2	4	3	5	4	3	4	4	4	35	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	44
86	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	34	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	42
87	3	2	4	4	4	4	3	5	4	4	37	5	5	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	46
88	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	38	3	4	4	4	3	4	5	3	5	3	5	4	47
89	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	38	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	43
90	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4	37	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	43
91	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	34	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	42
92	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	44
93	3	2	3	3	4	3	3	3	5	5	34	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	45
94	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	38	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	44
95	4	2	3	5	4	4	2	4	4	4	36	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	43
96	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	35	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	43
97	5	3	5	4	3	4	3	5	3	3	38	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	43
98	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	34	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43
99	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
100	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	36	3	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	47
101	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	43
102	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	31	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	45
103	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	32	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	44
104	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	33	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	43
105	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	35	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	44
106	3	3	5	4	4	4	3	4	5	5	40	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	43
107	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	38	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	40
108	5	3	4	3	4	4	2	4	4	4	37	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	5	4	45
109	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	33	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	47
110	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	32	5	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	47
111	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	29	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
112	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	36	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
113	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	35	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	49
114	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	35	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	46
115	3	4	3	3	4	4	4	3	5	5	38	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	41
116	4	2	3	4	5	3	3	5	3	3	35	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	43
117	3	2	3	4	5	3	4	5	3	3	35	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	46

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Kepuasan Kerja

Correlations

	kk1	kk2	kk3	kk4	kk5	kk6	kk7	kk8	kk9	kk10	kk11	kk12	kk13	kk14	kk15	totkk
kk1 Pearson Correlation	1	.868**	.907**	.787**	.642**	.852**	.814**	.854**	.733**	.756**	.741**	.724**	.598**	.756**	.743**	.923**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kk2 Pearson Correlation	.868**	1	.882**	.698**	.656**	.828**	.768**	.800**	.749**	.791**	.663**	.776**	.709**	.791**	.700**	.918**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kk3 Pearson Correlation	.907**	.882**	1	.755**	.625**	.863**	.849**	.841**	.748**	.743**	.719**	.709**	.640**	.743**	.723**	.919**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kk4 Pearson Correlation	.787**	.698**	.755**	1	.727**	.694**	.677**	.730**	.576**	.736**	.606**	.739**	.533**	.736**	.574**	.828**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kk5 Pearson Correlation	.642**	.656**	.625**	.727**	1	.584**	.472**	.558**	.531**	.755**	.488**	.792**	.361*	.755**	.468**	.747**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.008	.001	.003	.000	.006	.000	.050	.000	.009	.000

kk12	Pearson Correlation	.724**	.776**	.709**	.739**	.792**	.601**	.567**	.662**	.585**	.952**	.571**	1	.512**	.952**	.534**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.001		.004	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kk13	Pearson Correlation	.598**	.709**	.640**	.533**	.361*	.617**	.550**	.561**	.482**	.530**	.430*	.512**	1	.530**	.436*	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.050	.000	.002	.001	.007	.003	.018	.004		.003	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kk14	Pearson Correlation	.756**	.791**	.743**	.736**	.755**	.665**	.651**	.680**	.601**	1.000**	.560**	.952**	.530**	1	.574**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.003		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kk15	Pearson Correlation	.743**	.700**	.723**	.574**	.468**	.744**	.733**	.734**	.973**	.574**	.972**	.534**	.436*	.574**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.009	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.016	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
totkk	Pearson Correlation	.923**	.918**	.919**	.828**	.747**	.881**	.851**	.884**	.853**	.870**	.823**	.847**	.660**	.870**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.971	.972	15

2. Lingkungan Kerja

Correlations

	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	TOTLK
LK1 Pearson Correlation	1	.473**	.590**	.553**	.560**	.448*	.936**	.643**	.413*	.777**
Sig. (2-tailed)		.008	.001	.002	.001	.013	.000	.000	.023	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK2 Pearson Correlation	.473**	1	.607**	.374*	.579**	.863**	.478**	.607**	.858**	.820**
Sig. (2-tailed)	.008		.000	.042	.001	.000	.008	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK3 Pearson Correlation	.590**	.607**	1	.454*	.482**	.480**	.637**	.868**	.504**	.789**

	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.012	.007	.007	.000	.000	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK4	Pearson Correlation	.553**	.374*	.454*	1	.811**	.360	.581**	.504**	.323	.689**
	Sig. (2-tailed)	.002	.042	.012		.000	.051	.001	.004	.082	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK5	Pearson Correlation	.560**	.579**	.482**	.811**	1	.576**	.600**	.607**	.515**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.007	.000		.001	.000	.000	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK6	Pearson Correlation	.448*	.863**	.480**	.360	.576**	1	.512**	.616**	.903**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.007	.051	.001		.004	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK7	Pearson Correlation	.936**	.478**	.637**	.581**	.600**	.512**	1	.729**	.488**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.001	.000	.004		.000	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK8	Pearson Correlation	.643**	.607**	.868**	.504**	.607**	.616**	.729**	1	.552**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LK9	Pearson Correlation	.413*	.858**	.504**	.323	.515**	.903**	.488**	.552**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.004	.082	.004	.000	.006	.002		.000

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTL Pearson Correlation	.777**	.820**	.789**	.689**	.803**	.808**	.827**	.860**	.779**	1
K Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.927	.927	9

OB6	Pearson Correlation	.544**	.658**	.687**	.532**	.278	1	.533**	.402*	.337	.426*	.702**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.002	.136		.002	.027	.069	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
OB7	Pearson Correlation	.877**	.784**	.585**	.508**	.208	.533**	1	.330	.201	.492**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.004	.269	.002		.075	.286	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
OB8	Pearson Correlation	.459*	.492**	.455*	.688**	.735**	.402*	.330	1	.633**	.687**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.011	.006	.012	.000	.000	.027	.075		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
OB9	Pearson Correlation	.267	.224	.499**	.699**	.840**	.337	.201	.633**	1	.878**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.154	.234	.005	.000	.000	.069	.286	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
OB10	Pearson Correlation	.531**	.457*	.522**	.745**	.778**	.426*	.492**	.687**	.878**	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	.003	.011	.003	.000	.000	.019	.006	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT OB	Pearson Correlation	.772**	.771**	.774**	.878**	.744**	.702**	.722**	.759**	.725**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.921	.924	10

4. Kinerja Karyawan

Correlations

	KJ1	KJ2	KJ3	KJ4	KJ5	KJ6	KJ7	KJ8	KJ9	KJ10	KJ11	KJ12	TOTKJ
KJ1 Pearson Correlation	1	.257	.093	.173	.717**	.290	.283	.049	.123	.281	.772**	.343	.504**
Sig. (2-tailed)		.170	.625	.359	.000	.120	.130	.798	.518	.132	.000	.064	.004
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KJ2 Pearson Correlation	.257	1	.483**	.575**	.194	.366*	.569**	.503**	.480**	.511**	.300	.671**	.703**

	Sig. (2-tailed)	.170		.007	.001	.304	.047	.001	.005	.007	.004	.107	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KJ3	Pearson Correlation	.093	.483**	1	.605**	.227	.500**	.705**	.428*	.638**	.536**	.015	.610**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.625	.007		.000	.228	.005	.000	.018	.000	.002	.939	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KJ4	Pearson Correlation	.173	.575**	.605**	1	.236	.349	.744**	.727**	.687**	.543**	.038	.700**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.359	.001	.000		.209	.059	.000	.000	.000	.002	.840	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KJ5	Pearson Correlation	.717**	.194	.227	.236	1	.388*	.494**	.245	.291	.246	.660**	.339	.588**
	Sig. (2-tailed)	.000	.304	.228	.209		.034	.006	.191	.118	.189	.000	.067	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KJ6	Pearson Correlation	.290	.366*	.500**	.349	.388*	1	.527**	.347	.623**	.244	.403*	.320	.643**
	Sig. (2-tailed)	.120	.047	.005	.059	.034		.003	.060	.000	.193	.027	.085	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KJ7	Pearson Correlation	.283	.569**	.705**	.744**	.494**	.527**	1	.827**	.860**	.664**	.222	.718**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.130	.001	.000	.000	.006	.003		.000	.000	.000	.238	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KJ8	Pearson Correlation	.049	.503**	.428*	.727**	.245	.347	.827**	1	.845**	.548**	.000	.616**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.798	.005	.018	.000	.191	.060	.000		.000	.002	1.000	.000	.000

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KJ9 Pearson Correlation	.123	.480**	.638**	.687**	.291	.623**	.860**	.845**	1	.635**	.163	.706**	.846**
Sig. (2-tailed)	.518	.007	.000	.000	.118	.000	.000	.000		.000	.389	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KJ10 Pearson Correlation	.281	.511**	.536**	.543**	.246	.244	.664**	.548**	.635**	1	.333	.624**	.731**
Sig. (2-tailed)	.132	.004	.002	.002	.189	.193	.000	.002	.000		.072	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KJ11 Pearson Correlation	.772**	.300	.015	.038	.660**	.403*	.222	.000	.163	.333	1	.221	.475**
Sig. (2-tailed)	.000	.107	.939	.840	.000	.027	.238	1.000	.389	.072		.241	.008
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KJ12 Pearson Correlation	.343	.671**	.610**	.700**	.339	.320	.718**	.616**	.706**	.624**	.221	1	.820**
Sig. (2-tailed)	.064	.000	.000	.000	.067	.085	.000	.000	.000	.000	.241		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTKJ Pearson Correlation	.504**	.703**	.700**	.765**	.588**	.643**	.905**	.735**	.846**	.731**	.475**	.820**	1
Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.905	.906	12

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

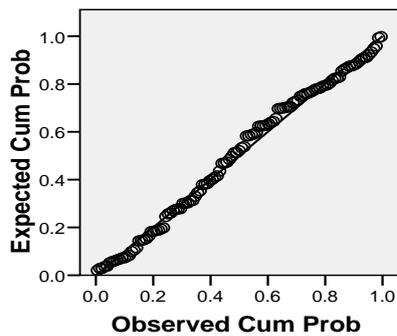
		Unstandardized Residual
N		117
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89791411
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.044
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.721
Asymp. Sig. (2-tailed)		.677

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	.574	.360	.244	.750	1.334
	Lingkungan Kerja	.579	.202	.130	.606	1.649
	Organizational Citizenship Behavior	.710	.506	.371	.594	1.684

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Heteroskedastisitas

a. Uji Glejser

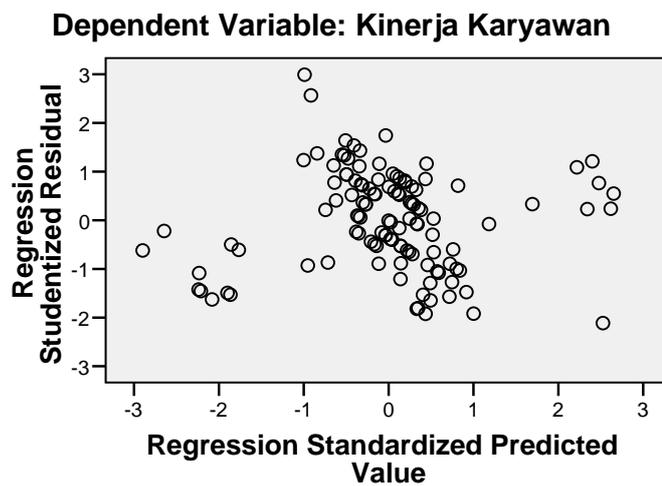
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.648	1.272		2.868	.005
	Kepuasan Kerja	-.034	.020	-.185	-1.731	.086
	Lingkungan Kerja	.022	.040	.065	.548	.585
	Organizational Citizenship Behavior	-.004	.042	-.011	-.090	.928

a. Dependent Variable: AbRes

b. Grafik Scatter Plot

Scatterplot



HASIL UJI T

1. Kepuasan Kerja DAN Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.453	2.587		4.813	.000
	Kepuasan Kerja	.126	.042	.240	2.989	.003
	Lingkungan Kerja	.475	.077	.495	6.162	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

2. Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.471	2.294		6.308	.000
	Kepuasan Kerja	.145	.035	.281	4.098	.000
	Lingkungan Kerja	.158	.072	.167	2.193	.030
	Organizational Citizenship Behavior	.472	.076	.481	6.240	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANALISIS JALUR

Hasil Analisis Path Struktur I

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.396	3.63229

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja
 b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1028.708	2	514.354	38.985	.000 ^a
	Residual	1504.062	114	13.194		
	Total	2532.769	116			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja
 b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.453	2.587		4.813	.000
	Kepuasan Kerja	.126	.042	.240	2.989	.003
	Lingkungan Kerja	.475	.077	.495	6.162	.000

- a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

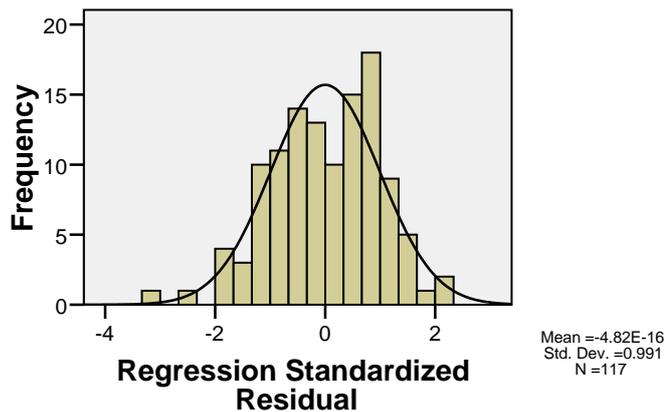
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.4166	41.5789	34.8974	2.97795	117
Std. Predicted Value	-3.184	2.244	.000	1.000	117
Standard Error of Predicted Value	.337	1.126	.556	.170	117
Adjusted Predicted Value	25.5672	41.3366	34.8986	2.95969	117
Residual	-11.85544	8.10678	.00000	3.60084	117
Std. Residual	-3.264	2.232	.000	.991	117
Stud. Residual	-3.323	2.280	.000	1.007	117
Deleted Residual	-12.28955	8.45758	-.00118	3.71376	117
Stud. Deleted Residual	-3.481	2.323	-.002	1.016	117
Mahal. Distance	.005	10.157	1.983	1.826	117
Cook's Distance	.000	.135	.011	.019	117
Centered Leverage Value	.000	.088	.017	.016	117

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

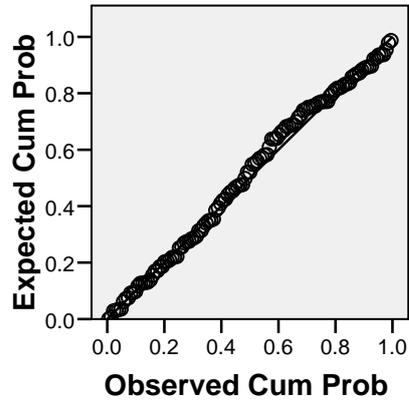
Histogram

Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior



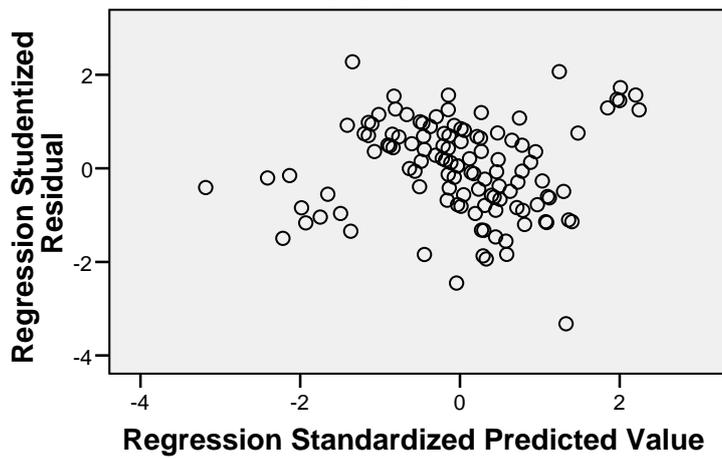
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior



Scatterplot

Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior



Hasil Analisis Path Struktur II

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	44.0256	4.58532	117
Kepuasan Kerja	54.3590	8.88864	117
Lingkungan Kerja	32.8205	4.86652	117
Organizational Citizenship Behavior	34.8974	4.67271	117

Correlations

		Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Organizational Citizenship Behavior
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.574	.579	.710
	Kepuasan Kerja	.574	1.000	.438	.456
	Lingkungan Kerja	.579	.438	1.000	.600
	Organizational Citizenship Behavior	.710	.456	.600	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000	.000
	Kepuasan Kerja	.000	.	.000	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.000	.	.000
	Organizational Citizenship Behavior	.000	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	117	117	117	117
	Kepuasan Kerja	117	117	117	117
	Lingkungan Kerja	117	117	117	117
	Organizational Citizenship Behavior	117	117	117	117

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Organizational Citizenship Behavior, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					Sig. F Change
1	.775 ^a	.601	.590	2.93613	.000

a. Predictors : (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1464.766	3	488.255	56.637	.000 ^a
	Residual	974.157	113	8.621		
	Total	2438.923	116			

a. Predictors : (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.471	2.294		6.308	.000
	Kepuasan Kerja	.145	.035	.281	4.098	.000
	Lingkungan Kerja	.158	.072	.167	2.193	.030
	Organizational Citizenship Behavior	.472	.076	.481	6.240	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	.574	.360	.244	.750	1.334
	Lingkungan Kerja	.579	.202	.130	.606	1.649
	Organizational Citizenship Behavior	.710	.506	.371	.594	1.684

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Organizational Citizenship Behavior
1	1	3.967	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.015	16.473	.05	.98	.12	.05
	3	.011	19.180	.81	.01	.43	.01
	4	.007	23.179	.14	.00	.45	.94

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

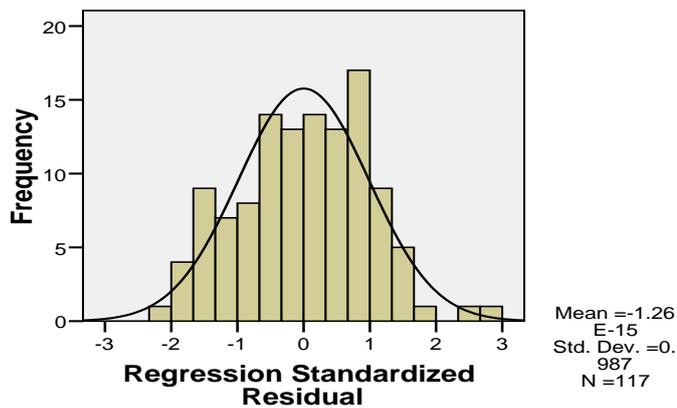
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33.7293	53.4491	44.0256	3.55349	117
Std. Predicted Value	-2.898	2.652	.000	1.000	117
Standard Error of Predicted Value	.277	1.054	.518	.164	117
Adjusted Predicted Value	33.9160	53.4189	44.0216	3.54040	117
Residual	-6.00184	8.49490	.00000	2.89791	117
Std. Residual	-2.044	2.893	.000	.987	117
Stud. Residual	-2.114	2.992	.001	1.006	117
Deleted Residual	-6.41885	9.08242	.00399	3.01397	117
Stud. Deleted Residual	-2.147	3.104	.001	1.015	117
Mahal. Distance	.039	13.946	2.974	2.529	117
Cook's Distance	.000	.155	.010	.022	117
Centered Leverage Value	.000	.120	.026	.022	117

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

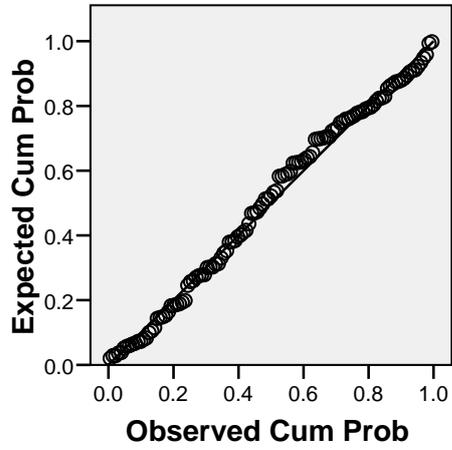
Histogram

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



**Normal P-P Plot of Regression
Standardized Residual**

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

