

Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap OCB Pada BKPSDM

Frika Nur Fadilah¹, Vivin Maharani Ekowati²

UIN Maulana Malik Ibrahim^{1,2}

Frikafadilah22@gmail.com . vivien.maharani@yahoo.com .

*Corresponding Author

ABSTRACT

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi salah satu lembaga atau organisasi yang terdampak peningkatan dan perkembangan persaingan kerja. OCB berkaitan dengan bagaimana budaya berkembang dalam sebuah organisasi. Kumpulan nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, dan perilaku organisator mendefinisikan karakteristik suatu organisasi. Selain itu lingkungan kerja juga memainkan peran penting untuk menentukan OCB. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang ada di sekitar pekerja saat menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung menciptakan suasana yang memungkinkan pegawai untuk berkembang, berinovasi, dan merasa puas dalam pekerjaan mereka. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif . metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan menjawab atau menjelaskan permasalahan yang dihadapi. populasi adalah seluruh pegawai BKPSDM dengan jumlah 55 orang karyawan. Dalam pengambilan sampel, peneliti menerapkan teknik sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Metode Partial Least Square (PLS) digunakan sebagai analisis data penelitian ini. Hasil temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian menunjukkan bahwa dengan memperkuat budaya organisasi, manajemen dapat meningkatkan tingkat OCB di antara karyawan, yang akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Lingkungan kerja yang positif memengaruhi karyawan untuk menunjukkan perilaku OCB. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap OCB. Kepuasan kerja bertindak sebagai jembatan yang memperkuat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap OCB, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik akan OCB menghasilkan karyawan yang puas, yang pada gilirannya meningkatkan OCB. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap OCB. Lingkungan kerja yang baik memengaruhi perilaku karyawan. Karyawan lebih puas dan termotivasi untuk berkontribusi lebih, seperti membantu rekan kerja, berinovasi, dan berkomitmen pada tujuan bersama. Ini secara tidak langsung meningkatkan OCB melalui peningkatan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, OCB, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The Personnel and Human Resources Development Agency is one of the institutions or organizations affected by the increase and development of job competition. OCB relates to how culture develops in an organization. The set of values, norms, beliefs, and behaviors of organizers defines the characteristics of an organization. Apart from that, the work environment also plays an important role in determining OCB. The work environment is a place around workers when completing their tasks. A conducive and supportive work environment creates an atmosphere that allows employees to develop, innovate and feel satisfied in their work. This research applies a quantitative approach. The research method applied in this study is a type of explanatory research which aims to answer or explain the problems faced. The population is all BKPSDM employees with a total of 55 employees. In sampling, the researcher applied a saturated sampling technique, where all members of the population were sampled. The Partial Least Square (PLS) method was used to analyze the data for this research. The findings in this research show that organizational culture has a positive and significant effect on OCB. Research shows that by strengthening organizational culture, management can increase the level of OCB among employees, ultimately improving the overall performance of the organization. The work environment has a positive and significant effect on OCB. A positive work environment influences employees to exhibit OCB behavior. Job Satisfaction Mediates the Influence of Organizational Culture on OCB. Job satisfaction acts as a bridge that strengthens the positive influence of organizational culture on OCB, indicating that a good organizational culture will produce satisfied employees, which in turn increases OCB. Job Satisfaction Mediates the Effect of Work Environment on OCB. A good work environment influences employee behavior. Employees are more satisfied and motivated to contribute more, such as helping colleagues, innovating, and committing to common goals. This indirectly increases OCB through increasing job satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, OCB, Job Satisfaction

1. Pendahuluan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi salah satu lembaga atau organisasi yang terdampak peningkatan dan perkembangan persaingan kerja. Percepatan informasi dan kecanggihan teknologi memaksa organisasi bekerja lebih keras untuk mencapai hasil yang optimal. Persaingan kerja di era globalisasi yang semakin ketat, menjadikan kinerja karyawan sebagai faktor kunci dalam keberhasilan sebuah organisasi. Bagaimana *Organization Citizenship Behavior (OCB)* seorang bekerja, berkontribusi, dan beradaptasi dalam lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal (Heriyanti & Zayanti, 2020; Trisnayani & Vembriati, 2019).

OCB berkaitan dengan bagaimana budaya berkembang dalam organisasinya. Kumpulan nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, dan perilaku organisator mendefinisikan karakteristik suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi pegawai, meningkatkan komitmen terhadap organisasi, dan merangsang kreativitas (Hidayat et al., 2021). Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan *OCB*. Lingkungan kerja merupakan tempat atau sesuatu yang ada di sekitar pekerja saat menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung menciptakan suasana yang memungkinkan pegawai untuk berkembang, berinovasi, dan merasa puas dalam pekerjaan mereka (Mursalim et al., 2023). Variabel lain yang dapat memengaruhi *OCB* adalah kepuasan kerja, mencerminkan sejauh mana pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka dan elemen-elemen yang terkait dengannya, seperti pengakuan, kompensasi, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal. Kepuasan karyawan tampaknya lebih mungkin untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan melampaui harapan normal dalam pekerjaan pegawai dikarenakan ingin memberi dampak positif (Harahap & Khair, 2019; Sanhaji et al., 2016).

Pada penelitian sebelumnya ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Wahab, 2021). Ditemukan juga bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan pegawai di dinas pertanian dan pangan di kabupaten Kebumen (Rais & Parin 2020). Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Irma & Yusuf, 2020). Ditemukan juga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bener Meriah (Ayunasrah et al., 2022). Terdapat pula temuan kepuasan kerja seperti koordinasi dengan rekan dalam pengerjaan job deskripsi juga berpengaruh terhadap *OCB* (Khazmah et al., 2021). Penelitian yang selaras dilakukan oleh Heriyanti (2020) juga mendukung temuan ini. Heriyanti meneliti bagaimana budaya organisasi mempengaruhi *OCB* melalui kepuasan kerja. Terdapat pula temuan kepuasan kerja memediasi antara Lingkungan Kerja terhadap *OCB* pada pegawai dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul (Khazmah et al., 2021).

Kondisi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia seperti absensinya pegawai karena hal alamiah melahirkan perilaku pegawai lain untuk turut bertanggung jawab pada organisasi. Pegawai yang tidak hadir akan digantikan sementara waktu oleh rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Perilaku ini dilakukan dengan sukarela dan terjadi di setiap lini organisasi. Di sisi lain, kurangnya sumberdaya manusia pada divisi tertentu juga memicu rasa memiliki organisasi pada pegawai. Sebagai contoh ada staf yang bekerja pada sub bidang pengembangan dan data, pada saat tidak ada kegiatan yang rutin, staf tersebut tanpa diperintahkan langsung membantu sub bidang kesekretariatan yang membutuhkan bantuan (Fuad et al., 2020). Disisi lain keterbatasan ruang gerak terhadap aktivitas kerja, seperti berkas yang menumpuk menjadikan pegawai ribet untuk mengerjakan tugas tersebut, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Tontoli et al., 2022) dimana didalamnya dikatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *OCB* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Bolang Mongodow Selatan. Namun

berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khazamah et al., 2021) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *OCB*.

Namun penelitian diatas bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *OCB* pada pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta (Arifah et al., 2024). Ditemukan pula bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *OCB* (Khazamah et al., 2021). Ditemukan pula bahwa Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi Lingkungan Kerja terhadap *OCB* (Tyas, 2020). Ditemukan pula bahwa Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi Budaya organisasi terhadap *OCB* pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Lombok Barat (Fauzi et al., 2022).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap *OCB*, lingkungan organisasi terhadap *OCB*, budaya organisasi dengan *OCB* yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dengan *OCB* yang dimediasi oleh kepuasan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu.

2. Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori yang artinya penelitian yang menjelaskan permasalahan yang ditemui dalam . Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan BKPSDM berjumlah 55 orang. Dalam pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode Partial Least Square (PLS) digunakan sebagai analisis data penelitian ini. Menurut Ghazali dalam Supriyanto & Maharani (2013) PLS adalah sebuah metode ampuh dan powerfull yang tidak membutuhkan terlalu banyak asumsi dasar. PLS bertujuan untuk memprediksi seberapa besar tingkat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. 2 hal yang dilakukan dilakukan analisa PLS Model Pengukuran (Outer Model), Model Stuktural (Inner Model).

4. Hasil dan Pembahasan)

Gambaran Umum Responden

Di dalam penelitian ini reponden yang digunakan adalah pegawai BKPSDM Kota Batu, klasifikasi responden meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Data yang dikumpulkan dengan menyebar kuisisioner secara langsung kepada responden. Jumlah keseluruhan responden pada penelitian ini berjumlah 55 pegawai. mayoritas responden berusia 40-49 tahun, yaitu sebanyak 28 orang atau 50,91%. Kelompok usia terbesar kedua adalah 30-39 tahun dengan 14 orang, diikuti oleh usia 20-29 tahun dengan 7 orang, dan terakhir usia lebih dari 50 tahun dengan 6 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu berusia 40-49 tahun, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai banyak yang berusia diatas 40 tahun dibandingkan yang lebih dibawah 39 dan diatas 50 tahun.

Dari segi jenis kelamin, jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki dengan persentase perempuan sebesar 50,91% atau 28 orang, sedangkan laki-laki adalah 49,09% atau 27 orang. Sementara itu, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa sebanyak 1 orang atau 1,82% telah bekerja kurang dari 5 tahun. Responden yang telah bekerja selama 6-10 tahun berjumlah 9 orang atau 16,36%, yang bekerja 11-15 tahun sebanyak 19 orang atau 34,55%, yang bekerja 16-20 tahun berjumlah 18 orang atau 32,73%, yang bekerja lebih dari 21 tahun sebanyak 8 orang atau 14,55%.

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016) convergent validity ini dilihat melalui model dengan score konstruknya. convergent validity ini nilai validitas nya ditentukan oleh nilai outer loading > 0,6 dan nilai AVE nya > 0,5.

Table.2 Outer Loading

Indikator	Budaya Organisasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Organization Citizenship Behavior (Y)	Kepuasan Kerja (Z)	Ket
X1.1	0.765				Valid
X1.10	0.749				Valid
X1.11	0.757				Valid
X1.12	0.792				Valid
X1.13	0.718				Valid
X1.14	0.802				Valid
X1.15	0.792				Valid
X1.16	0.718				Valid
X1.17	0.717				Valid
X1.18	0.733				Valid
X1.2	0.757				Valid
X1.3	0.776				Valid
X1.4	0.746				Valid
X1.5	0.708				Valid
X1.6	0.729				Valid
X1.7	0.776				Valid
X1.8	0.768				Valid
X1.9	0.762				Valid
X2.1		0.780			Valid
X2.10		0.744			Valid
X2.2		0.848			Valid
X2.3		0.855			Valid
X2.4		0.847			Valid
X2.5		0.825			Valid
X2.6		0.723			Valid
X2.7		0.829			Valid
X2.8		0.863			Valid
X2.9		0.835			Valid
Y.1			0.803		Valid
Y.10			0.735		Valid
Y.11			0.737		Valid
Y.12			0.805		Valid
Y.13			0.738		Valid
Y.2			0.802		Valid
Y.3			0.756		Valid
Y.4			0.766		Valid
Y.5			0.724		Valid
Y.6			0.746		Valid
Y.7			0.758		Valid
Y.8			0.735		Valid
Y.9			0.755		Valid
Z.1				0.845	Valid
Z.10				0.796	Valid
Z.2				0.864	Valid
Z.3				0.789	Valid
Z.4				0.792	Valid
Z.5				0.794	Valid
Z.6				0.805	Valid
Z.7				0.800	Valid
Z.8				0.760	Valid
Z.9				0.767	Valid

Sumber: data diolah peneliti 2024

Dari table tersebut dapat dilihat bahwasanya nilai outer loading indikator dari masing masing variabel telah mencapai > 0,6. Angka ini menandakan bahwa nilai outer loading tiap masing masing indikator sudah memenuhi persyaratan convergent validity. Pengujian Discriminant Validity pada penelitian ini dapat dilihat pada nilai cross loadingnya.

2. Discriminant Validity

Nilai discriminant validity dapat dilihat melalui nilai AVE yang harus mencapai > 0,5 tiap variabelnya sehingga model yang digunakan dapat dikatakan baik.

Tabel 3 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
X1 (BO)	0.568
X2 (LK)	0.666
Y (OCB)	0.576
Z (KEP)	0.643

Sumber : data yang diolah oleh peneliti 2024

Pada tabel yang telah dipaparkan, dapat dilihat nilai AVE dari variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Organization Citizenship Behavior ini telah mencapai angka $> 0,5$. Maka demikian, variabel variabel tersebut bisa dikatakan memiliki nilai diskriminan validity yang baik.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan dua cara yakni melihat nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Jika data yang digunakan mempunyai nilai Composite Reliability nya melebihi 0,6 maka dapat dikatakan bahwa penelitian tersebut telah memiliki nilai reliabilitas yang tinggi dan mencukupi. Sedangkan nilai Cronbach's Alpha merupakan pengujian reliabilitas yang nilainya ini dipergunakan untuk memperkuat nilai Composite Reliability. Suatu nilai dapat dikatakan reliabel apabila Cronbach Alphanya melebihi 0,7. Dibawah ini, dapat dilihat penjabaran nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha dari tiap Variabel yang digunakan.

Tabel 4 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach' Alpha	Composite Reliability	Keterangan
X1 (BO)	0.955	0.959	Reliabel
X2 (LK)	0.944	0.952	Reliabel
Y (OCB)	0.938	0.946	Reliabel
Z (KEP)	0.938	0.947	Reliabel

Sumber : data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4 nilai composite Reliability dan Cronbach's Alpha pada keseluruhan variabel yang digunakan mempunyai nilai yang melebihi syaratnya, dengan demikian nilai tersebut telah memenuhi syarat reliabilitasnya.

2. Model Struktural (Inner Model)

pengujian inner model pada Smart PLS dilakukan dengan melihat nilai *r Square Goodness of fit* dan *estimate path coefficient*.

a. R Square

Tabel 5 Nilai R square

Variabel	R Square
Y (OCB)	0.815
Z (KEP)	0.383

Sumber : data diolah peneliti 2024

Dapat dilihat pada tabel 5 bahwa R Square dari variabel Kepuasan Kerja sebesar 38% dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan OCB. Sedangkan variabel OCB dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja sebesar 81%, yang sisanya dijelaskan oleh factor variabel lainnya.

1.3 uji hipotesis

Pengujian Hipotesis ini dapat dilakukan dengan membuktikan nilai T statistik dan nilai P value. hipotesis akan diterima jika memiliki nilai T statistik $> 1,96$ dan p valuenya $> 0,05$. untuk mengetahui nilai statistika dan value dari hipotesis yang digunakan, dari output koefisien jalur serta pengaruh tidak langsung di perhitungan bootstrapping.

a. Pengujian secara langsung

Tabel 6 Nilai Bootsraping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1 (BO)> Z (KEP)	0.316	0.311	0.142	2.232	0.013
X2 (LK)> Y(OCB)	0.169	0.176	0.072	2.363	0.009
X2 (LK)> Z (KEP)	0.453	0.478	0.142	3.188	0.001
Z (KEP)> Y(OCB)	0.447	0.440	0.089	5.032	0.000
X1 (BO)> Y(OCB)	0.508	0.504	0.064	7.890	0.000

Sumber: Data diolah peneliti 2024

H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB.

Uji variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap OCB Mendapatkan nilai koefisien parameter 0,508 Dengan nilai T statistika 7,890 Atau lebih dari 1,96 serta mendapatkan nilai P-Value nya sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05. Dengan demikian, variabel budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap OCB sehingga **H1 diterima**.

Temuan dilapangan ini seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Zaidan et.al menemukan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi secara signifikan meningkatkan OCB (Prayuda, Rafie Zaidan, dan Instituta, 2023). Kedua, penelitian oleh Al Mehrzi dan Singh menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang kuat mendorong perilaku proaktif dan partisipatif (Al Mehrzi & Singh, 2016). Ketiga, studi oleh Kibuka et al. mengonfirmasi bahwa budaya organisasi yang positif meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian meningkatkan OCB (Kibuka & Thornton, 2017).

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap OCB.

Uji variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap OCB mendapatkan nilai koefisien parameter sebesar 0,169. Nilai statistika 2,363 atau lebih dari 1,96 serta untuk nilai P-Value nya sebesar 0,009 atau < 0,05. Dengan demikian variable Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap OCB sehingga **H2 diterima**. Teori yang diacu dari Irwan & Adam (2015) menyatakan bahwa nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis, dengan nilai t-statistik harus lebih dari 1,96 untuk hipotesis dua ekor (two-tailed) pada tingkat signifikansi alpha 5% dan power 80%. Dengan demikian, hasil pengujian data yang menunjukkan nilai T statistika 2,363 dan nilai P-Value 0,009 konsisten dengan teori tersebut, menguatkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap OCB adalah signifikan.

Temuan dilapangan ini seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Khazamah et al., menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang mendukung dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di kalangan karyawan. Mereka menemukan bahwa lingkungan kerja yang inklusif dan ramah secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan OCB (Khazamah et al., 2021). Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa didukung oleh lingkungan kerja mereka, mereka cenderung menunjukkan perilaku ekstra peran yang menguntungkan organisasi. Penelitian lain oleh Priyandini et al., menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif, termasuk dukungan dari manajemen dan hubungan yang harmonis antara rekan kerja, memiliki korelasi kuat dengan tingkat OCB yang tinggi (Priyandini et al., 2020). pegawai yang merasa dihargai dan didukung lebih mungkin menunjukkan komitmen ekstra dan perilaku proaktif yang menguntungkan organisasi. Selain

itu, penelitian oleh Kailola yang meneliti hubungan antara lingkungan kerja yang mendukung dan *OCB* menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti keadilan organisasi, komunikasi yang efektif, dan dukungan emosional dari rekan kerja dan atasan secara signifikan meningkatkan *OCB* (Kailola, 2019)

b. pengujian secara tidak langsung

Tabel 7 Efek tidak langsung spesifik

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standartd Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BO(X1)>KEP (Z)>OCB(Y)	0,141	0,146	0,065	2,178	0,015
LK(X2)>KEP (Z)>OCB(Y)	0,203	0,202	0,073	2,758	0,003

sumber: data diolah peneliti 2024

Tabel 8 Hasil Uji Sobel Test

Jalur	A	B	SA	SB	Test statistik	sig	Ket
BO (X1)>KEP (Z)>OCB (Y)	0.215	0.564	0.081	0.095	2.423	0.015	Sig
LK (X2)> KEP (Z)>OCB (Y)	3.44	0.564	0.102	0.095	2.932	0.003	Sig

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh langsung terhadap *OCB* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). Hasil koefisien parameter 0,141, t-statistika sebesar 2,178 atau > 1,96 dan nilai P Value nya sebesar 0,015 atau lebih dari 0,05. Selanjutnya variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap *OCB* (Y) melalui kepuasan kerja (Z). hasil koefisien parameter 0,203, t statistika 2,758 atau >1,96 dan nilai P Valuenya sebesar 0,003 atau kurang dari 0,05. Penelitian ini menggunakan sobel test untuk melakukan pengujian pada variabel mediasi. Sobel test dipergunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung dari variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap *OCB* (Y) dimediasi oleh Kepuasan kerja (Z).

H3: Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *OCB*.

Melalui hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa uji hipotesis budaya organisasi terhadap *OCB* dimediasi kepuasan kerja dinyatakan valid. Hasil statistika sebesar 2,178 atau >1,96 dan nilai P-Value nya sebesar 0,015 atau < 0,05. Serta pada hasil uji sobel test mendapatkan nilai t statistik 2.423 atau > 1,96 dan nilai P Value nya sebesar 0.015 atau < 0,05 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara Budaya Organisasi dan *OCB*, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima.

Temuan dilapangan ini memberikan dukungan tambahan terhadap budaya organisasi berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi et al. menemukan bahwa budaya organisasi yang positif secara signifikan meningkatkan kepuasan karyawan, yang kemudian berdampak positif pada *OCB*. Dalam studinya, Wahyudi menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data dari berbagai organisasi dan menganalisis hubungan antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan *OCB* (Wahyudi & Tupti, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam budaya organisasi yang mendukung dan positif lebih puas dengan pekerjaan mereka dan cenderung menunjukkan perilaku ekstra peran yang menguntungkan organisasi.

Hasil Penelitian yang selaras dilakukan oleh Heriyanti (2020) juga mendukung temuan ini. Heriyanti meneliti bagaimana budaya organisasi mempengaruhi *OCB* melalui kepuasan kerja. Studi ini menemukan bahwa elemen-elemen budaya organisasi seperti nilai-nilai bersama, norma-norma yang jelas, dan komunikasi yang terbuka meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi ini, pada gilirannya, mendorong karyawan untuk terlibat dalam *OCB*, seperti membantu rekan kerja dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi yang melampaui tugas resmi mereka (Heriyanti & Zayanti, 2020).

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *OCB*.

Melalui hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa uji hipotesis lingkungan kerja berpengaruh terhadap *OCB* dimediasi kepuasan kerja dinyatakan valid. Hasil t statistika 2,758 atau $> 1,96$ dan nilai P Valuenya sebesar 0,003 atau $< 0,05$ Serta pada hasil uji sobel test mendapatkan nilai t statistik 2.932 atau $> 1,96$ dan nilai P Value nya sebesar 0.003 atau $< 0,05$ yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara lingkungan kerja dan *OCB*, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima.

Temuan dilapangan ini seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Irma dan Yusuf, menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Irma menunjukkan bahwa elemen-elemen seperti dukungan manajemen dan hubungan antar karyawan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja (Irma & Yusuf, 2020). Temuan serupa dilaporkan oleh Priyadi (2020), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Priyadi menemukan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk melakukan tindakan ekstra yang menguntungkan organisasi (Priyadi et al., 2020). Selain itu, penelitian oleh Putri dan Supriadi menunjukkan hasil positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan *OCB*. Mereka meneliti bagaimana kebijakan perusahaan dan iklim organisasi mempengaruhi *OCB*, dan menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk terlibat dalam *OCB* (Putri & Supriadi, 2022).

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai peran budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dimediasi kepuasan kerja pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* atau SEM yang berbasis Partial Least Square atau PLS atau SmartPLS versi 3.0

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. Penelitian menunjukkan bahwa dengan memperkuat budaya organisasi, manajemen dapat meningkatkan tingkat *OCB* di antara pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. Lingkungan kerja yang positif memengaruhi karyawan untuk menunjukkan perilaku kewargaan organisasi. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap *OCB*. Kepuasan kerja bertindak sebagai jembatan yang memperkuat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap *OCB*, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik akan menghasilkan pegawai yang puas, yang pada gilirannya meningkatkan *OCB*. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap *OCB*. Lingkungan kerja yang baik memengaruhi perilaku pegawai. Pegawai lebih puas dan termotivasi untuk berkontribusi lebih, seperti membantu rekan kerja, berinovasi, dan berkomitmen pada tujuan bersama. Ini secara tidak langsung meningkatkan *OCB* melalui peningkatan kepuasan kerja.

Saran

Untuk penelitian selanjutnya dengan keterbatasan sampel yang digunakan penelitian ini sehingga hasilnya tidak bisa direalisasikan.

References

1. Fuad, A., Utari, W., & Mardi W., N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 408–420. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i3.364>
2. Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
3. Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi yang di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 267–277. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.319>
4. Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi yang di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 267–277. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.319>
5. Hidayat, C. N., Nurminingsih, N., & Tamba, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Mengembangkan Bisnis Periklanan Pada PT Bangun Selaras. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 168–180. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.981>
6. Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–238. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
7. Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–238. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
8. Kailola, S. (2019). Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizeship Behavior (OCB) dan Kinerja Tenaga Medis (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 49–58.
9. Khazamah, M. I., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening behavior (OCB). *FORUM EKONOMI* ISSN Print: 1411-1713 ISSN Online: 2528-150X375, 23(3), 375–382.
10. Khazamah, M. I., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening behavior (OCB). *FORUM EKONOMI* ISSN Print: 1411-1713 ISSN Online: 2528-150X375, 23(3), 375–382.
11. Kibuka, M., & Thornton, J. G. (2017). Position in the second stage of labour for women with epidural anaesthesia. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2017(2). <https://doi.org/10.1002/14651858.CD008070.pub3>
12. Mursalim, M. H., Samdin, & Adam, L. O. B. (2023). PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA KENDARI. *Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Organisasi (Jumbo)*, 7(2), 297–309.
13. Prayuda, Rafie Zaidan, dan Instituta, A. R. (2023). Peran Budaya Organisasi , Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Melalui Mediasi Komitmen Organisasi pada BUMD. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(5), 7–14.
14. Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Iman Mulyono, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja,

- Komitmen Organisasional, Dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) (Studi Pada Pegawai Non-Pns Kementerian Sosial Ri). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 10–22. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i1.282>
15. Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(2), 153–162. <http://journal.stimykpnp.ac.id/index.php/cb/article/view/186>
 16. Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707>.
 17. Rais, I. S., & Parmin, P. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(5) , <https://www.journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/654>
 18. Supriyanto, Sani, A., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner, dan Analisis Data*. UIN Maliki Press.
 19. Tontoli, F. F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada dinas pekerjaan umum dan tata ruang daerah bolaang mongodow selatan. *Jurnal EMBA*, Vol 4 No4 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/44083/40257>
 20. Wahab, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1–13.
 21. Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>