

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan

I Kadek Purwadi Wardana⁽¹⁾

Made Dian Putri Agustina⁽²⁾

I Gede Aryana Mahayasa⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: purwadi.wardana@gmail.com

ABSTRACT

Low organizational citizenship behavior owned by employees affect the success of the delivery of goods. This is certainly detrimental to the company and also consumers. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work environment on organizational citizenship behavior employees at J&T Express Drop Point Renon Denpasar. The number of samples taken was 33 people. Data collection techniques using observation, interviews, and questionnaires. Data analysis techniques using validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test (t test) and (f test). The results showed a positive and significant influence between work motivation on organizational citizenship behavior employees, meaning that the higher the level of employee motivation, the higher the level of organizational citizenship behavior employee. Judging from the results of the t-count which is equal to 2.386 with a sig value of 0.024 where the t-count value is greater than the t-table which is 1.697 so that the first hypothesis is accepted. There is a positive and significant influence between the work environment on behaviour organizational citizenship behavior employees, which means the higher the level of the work environment, the higher the level of behaviour organizational citizenship behavior employees seen from the results of the work environment t-count which is equal to 2.917 with a sig value of 0.007 where the t-count value is greater than the t-table which is 1.697 indicating the second hypothesis has been tested for truth. There is a positive and significant effect simultaneously between work motivation and work environment on organizational citizenship behavior employees with an f-count value of 31.097 > 3.32 which is an f-table value so that the third hypothesis is accepted.

Keywords: *work motivation; work environment; organizational citizenship behavior*

ABSTRAK

Rendahnya *organizational citizenship behavior* yang dimiliki karyawan berpengaruh pada keberhasilan kiriman barang. Hal ini tentunya merugikan perusahaan dan juga konsumen. Adapun tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada J&T Express Drop Point Renon Denpasar. Banyaknya sampel yang diambil adalah 33 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda (uji t) dan (uji f). Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan, artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan. Diliat dari hasil t-hitung yaitu sebesar 2,386 dengan nilai sig 0,024 dimana nilai t-hitung tersebut lebih besar dari t-tabel yaitu 1,697 sehingga hipotesis pertama

diterima. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan yang artinya semakin tinggi tingkat lingkungan kerja semakin tinggi juga tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan dilihat dari hasil t-hitung lingkungan kerja yaitu sebesar 2,917 dengan nilai sig 0,007 dimana nilai t- hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu 1,697 menunjukkan hipotesis kedua teruji kebenarannya. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan dengan nilai f- hitung adalah $31,097 > 3,32$ yang merupakan nilai f- tabel sehingga hipotesis ketiga diterima.

Kata kunci: motivasi kerja; lingkungan kerja; *organizational citizenship behavior*

Pendahuluan

Dalam mewujudkan perilaku yang baik pada karyawan, perilaku karyawan dalam perusahaan juga perlu diperhatikan. Perilaku dan kriteria karyawan tersebut sering disebut dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*, serta pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja *organizational citizenship behavior (OCB)* pada J&T Express Drop Point Renon Denpasar. Karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat terlihat dari berbagai sikap dan perilakunya selama bekerja seperti tingginya kesadaran yang dimiliki untuk membantu sesama rekan kerja, berpartisipasi aktif dalam memberikan masukan serta dapat memberikan pendapat saat rapat antar unit bagian, disiplinnya karyawan hal absensi serta memberikan pelayanan yang maksimal kepada pelanggan. Menurut Sutrisno (2016), *organizational citizenship behavior (OCB)* yang muncul dari karyawan tentunya didorong oleh motivasi yang ia miliki.

Organizational citizenship behavior (OCB) yang muncul dari karyawan juga tentunya didorong oleh motivasi yang ia miliki. Sutrisno (2016) berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Menurut penelitian yang diperoleh Danendra & Mujiati (2016) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Pada J&T Ekspres Drop Point Renon Denpasar, rendahnya *organizational citizenship behavior (OCB)* yang mengakibatkan rendahnya partisipasi karyawan dalam membantu rekan kerja maupun berinisiatif mengerjakan pekerjaan yang belum terselesaikan. Hal ini berpengaruh terhadap keberhasilan pengantaran paket. Sikap mementingkan diri sendiri yang dimiliki para karyawan *delivery* masih cukup tinggi, sehingga mereka hanya berfokus pada keberhasilan kiriman barangnya sendiri. Hubungan antar karyawan juga kurang baik karena rasa persaingan yang tinggi sehingga ketidak mampuan rekan kerja dalam mengantarkan paket tidak

mendapatkan bantuan dari rekan lainnya. Permasalahan ini menjadikan pelayanan yang diberikan oleh J&T belum maksimal. Belum maksimalnya karyawan memberikan pelayanan kepada pelanggan pada saat mengantar kiriman barang dibuktikan dengan data keberhasilan pengiriman paket karyawan *delivery staff* J&T Express Drop Point Renon Denpasar.

Tabel 1. Hasil Keberhasilan Pengiriman Paket Karyawan J&T Express Drop Point Renon Periode Bulan Januari-Juni 2022

Bulan	Jumlah Paket Kiriman Datang (awb)	Jumlah Paket Kiriman Berhasil Antar (awb)	Presentase Keberhasilan
Januari	110.435	102.953	80,8%
Februari	114.574	102.127	76,4%
Maret	122.560	113.570	76,1%
April	95.560	95.170	94,1%
Mei	85.298	85.209	97,4%
Juni	89.579	88.992	88,1%

Sumber : data diolah (2023)

Rendahnya *organizational citizenship behavior* yang dimiliki karyawan berpengaruh pada keberhasilan kiriman barang. Selisih keberhasilan paket yang diantar dengan jumlah paket yang datang mencapai belasan ribu. Rendahnya keberhasilan pengantaran paket ini tentunya merugikan perusahaan dan juga konsumen yang menggunakan jasa yang disediakan oleh perusahaan.

Sule & Priansa (2018) menyatakan bahwa OCB merupakan suatu perilaku individu yang didasarkan pada rasa kesukarelaan dan tanpa ada paksaan yang tidak mendapat penghargaan (*reward*) secara resmi namun Tindakan tersebut mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam organisasi. Menurut Adianita *et al.*, (2017) menyatakan bahwa perilaku OCB juga disebut sebagai perilaku *ekstra-role behavior*. Handayani & Wulandari (2022) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan suatu perilaku individu yang bersifat sukarela, tampak dan diamati. Menurut Sunata & Asih (2017) *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang berasal dari kerelaan individu untuk memberikan kontribusi melebihi peran intinya di dalam suatu organisasi.

Sembiring (2018) menjelaskan motivasi kerja merupakan suatu daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya suatu tujuan organisasi dapat diartikan bahwa tercapai tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Menurut Afandi & Bahri (2020) motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Putra, 2021). Menurut Norawati *et al.*, (2021) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Mungkasa (2020) lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong untuk menghasilkan kinerja puncak.

Bersumber pada kajian teoritis penelitian terdahulu, maka diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut : Penelitian yang dilakukan oleh Febriani, (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. H1 : Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan pada J&T Express Drop Point Renon Denpasar.

Lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhayati *et al.*, 2016), hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. H2 : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan pada J&T Express Drop Point Renon Denpasar.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Prayitno, (2017), hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. H3 : Diduga bahwa motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) karyawan pada J&T Express Drop Point Renon Denpasar.

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian *asosiatif*. Pada penelitian ini, desain tersebut digunakan untuk memberikan penjelasan mengenai pengaruh variabel *independent* yang terdiri dari motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (Y), baik secara parsial maupun simultan. Obyek penelitiannya yaitu seluruh karyawan J&T Ekspres Drop Point sebagai populasi sekaligus sampel sehingga teknik sampling pada penelitian ini merupakan sampling jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Teknik wawancara, observasi, kuisioner, dokumentasi dan studi kepustakaan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan terhadap 38 butir pernyataan instrument, diperoleh hasil bahwa semua hasil pernyataan memiliki besaran koefisien korelasi $> 0,0344$ yang merupakan nilai r tabel dengan derajat kebebasan 33. Dengan menggunakan uji *chronbach alpha* dapat dilihat hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel $> 0,60$. Uji yang dilakukan ini semua variabel dianggap valid dan reliabel. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis asumsi klasik yang telah dilakukan, data yang digunakan berdistribusi normal. Disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas, penelitian ini bebas dari gejala heterokedastitas dan model regresi dari gejala multikoleniarritas.

Analisis Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.777	7.497			.504	.618
1 X1	.649	.272	.392	2.386		.024
X2	.466	.160	.479	2.917		.007

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 2 maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah : $Y = 3,777 + 0,649X1 + 0,466X2$. Interpretasi dari koefisien regresi : $\alpha = 3,777$ secara statistik menunjukkan bahwa nilai *constant* sebesar 3,777 yang artinya apabila variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak mengalami perubahan maka *Organizational Citizenship Behavior* karyawan J&T Express Drop Point Renon Denpasar sebesar 3,777.

$\beta_1 = 0,649$ merupakan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) yang berpengaruh positif. Ini menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan J&T Express Drop Point Renon Denpasar sebesar 0,649 artinya setiap terjadi peningkatan motivasi kerja karyawan J&T Express Drop Point Renon Denpasar sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya *organizational citizenship behavior* karyawan J&T Express Drop Point Renon Denpasar (Y) sebesar 0,649 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

$\beta_2 = 0,466$ merupakan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) yang berpengaruh positif. Ini menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan J&T Express Drop Point Renon Denpasar (Y) sebesar 0,466 yang artinya setiap terjadi kenaikan kualitas lingkungan kerja karyawan J&T Express Drop Point Renon Denpasar sebesar satu satuan maka akan menyebabkan

meningkatnya *organizational citizenship behavior* karyawan J&T Express *Drop Point* Renon Denpasar sebesar 0,466 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

Tabel 3. Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.675	.653	3.246

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2023

Besarnya koefisien korelasi berganda berdasarkan atas perhitungan dengan bantuan komputer *SPSS Version 21.0 for windows* diperoleh hasil koefisien korelasi nilai R sebesar 0,821 menunjukkan bahwa hubungan secara simultan dari motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan J&T Express *Drop Point* Renon Denpasar (Y) adalah kuat karena berada pada kisaran 0,70 - 0,80. Karena besarnya koefisien korelasi tersebut adalah positif maka arah hubungan secara simultan antara motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan J&T Express *Drop*

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.675	.653	3.246

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,653. Hal ini berarti 65,3% variasi variabel *organizational citizenship behavior* karyawan J&T Express *Drop Point* Renon Denpasar (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan sisanya (100% - 65,3% = 34,7%) dijelaskan oleh faktor yang lainnya.

Tabel 4. Uji Signifikansi (Uji T-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	655.380	2	327.690	31.097	.000 ^b
	Residual	316.135	30	10.538		
	Total	971.515	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : data diolah 2023

Secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan = 5%, secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan J&T Express Drop Point Renon Denpasar (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja (X2) maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan J&T Express Drop Point Renon Denpasar (Y).

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan J&T Express Drop Point Renon Denpasar. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan J&T Express Drop Point Renon Denpasar. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan J&T Express Drop Point Renon Denpasar.

Daftar Pustaka

- Adianita, A. S., Mujanah, S., & Candraningrat, C. (2017). Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient Dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Grup Di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), 199. <https://doi.org/10.17970/jrem.17.170114.id>
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Danendra, A. . N. B., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 255075.
- Febriani, H. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pt. Pelindo Iii (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 19(2), 88–99. <https://doi.org/10.30649/aamama.v19i2.60>
- Handayani, N. M. D., & Wulandari, N. L. A. A. (2022). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Widya Amrita: Jurnal ...*, 2(1), 1–10. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1744%0Ahttps://ejournal.u>

-
- nhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1744/1044
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459> Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut
- Nurhayati, D., Minarsih, M., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–24.
- Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 6(2), 71–83. <https://doi.org/10.54066/jbe.v6i2.114>
- Sembiring, R. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Managerial Terhadap Kinerja Usaha Kecil Dan Menengah Di Kota Medan. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 4(1), 65–70. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v4i1.67>
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi; Membangun Organisasi Unggul Di Era Perubahan*. Refika Aditama.
- Sunata, I. M., & Asih, A. A. K. S. (2017). Organizational Citizenship Behavior Pegawai Ditinjau Dari Empowerment, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja. *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 13(2), 13–24.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Wulandari, D. A., & Prayitno, A. (2017). Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 46–57.