

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Pelindo Multi Terminal Cilacap

Hari Sucahyowati<sup>1\*</sup>, Dedeh Suryani<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>Akademi Maritim Nusantara, Cilacap

[harisucahyowati@amn.ac.id](mailto:harisucahyowati@amn.ac.id)

Diterima 29 Agustus 2022, direvisi 25 September 2022, diterbitkan 30 September 2022

## Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, dengan responden seluruh pegawai PT Pelindo Multi Terminal Cilacap Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menganalisa pengaruh masing-masing variabel dan menggunakan data yang bersumber langsung dari seluruh pegawai PT Pelindo Multi Terminal Cilacap, yang disajikan dalam skala Linkert. Aplikasi yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS versi 3.2.9 untuk menyajikan data statistik deskriptif. SmartPLS dipilih sebagai alat uji, karena sampel yang digunakan tidak terlalu besar, dan hipotesa yang dibuat berupa prediksi. Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja, motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening dari Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening dari Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Kata kunci : lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

## Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work motivation on *Organizational Citizenship Behavior* with job satisfaction as an intervening variable, with all employees of PT Pelindo Multi Terminal Cilacap as respondents. A quantitative approach was chosen to analyze the effect of each variable and use data sourced directly from all employees of PT Pelindo Multi Terminal Cilacap, which is presented in the Linkert scale. The application used is Partial Least Square (PLS) with SmartPLS version 3.2.9 program to present descriptive statistical data. SmartPLS was chosen as a test tool, because the sample used is not too large, and the hypothesis is made in the form of predictions. The results of this study indicate that the work environment has a significant influence on the variable job satisfaction, work motivation has an influence on job satisfaction, work motivation has an influence on *Organizational Citizenship Behavior*, work motivation has an influence on *Organizational Citizenship Behavior*, and the work environment has no influence on *Organizational Citizenship Behavior*. Job satisfaction as an intervening variable from the work environment has no effect on *Organizational Citizenship Behavior*. Job satisfaction as an intervening variable of motivation has a significant influence on *Organizational Citizenship Behavior*.

Keywords: work environment, motivation, job satisfaction, *Organizational Citizenship Behavior*

## Pendahuluan

Supaya perusahaan tetap bisa berkembang pada situasi yang sangat kompetitif, perusahaan-perusahaan besar mulai menyadari bahwa tumpuan inovasi produk ada pada sumber daya manusia.

Untuk tetap mempertahankan posisinya dan memiliki nilai kompetisi lebih, maka sumber daya manusia menjadi tumpuan utama dalam mengembangkan sistem dan upaya mengembangkan inovasi produk.

Selaku penggerak industri, aspek manusia mempunyai kedudukan strategis biar industri bisa berjalan, tumbuh, bertahan serta berimprovisasi. Tingkatan pembelajaran, *knowledge*, *skill*, kompetensi, sikap kerja, keahlian berinovasi, motivasi, *Organizational Citizenship Behavior*, ikatan dengan rekan kerja, konsumen, serta supplier merupakan Aset tidak berwujud yang dimiliki oleh karyawan (SDM).

Perilaku karyawan yang dengan sukarela menyelesaikan pekerjaan lebih dari kebiasaan standar tugas yang diberikan kepadanya, dengan sadar membantu perusahaan mencapai tujuannya, sering disebut *Organizational Citizenship Behavior* adalah merupakan.

Penelitian-penelitian yang lampau mengkorelasikan “Kepuasan tenaga kerja dengan komitmen organisasi, serta komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, hubungan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan hasil yang diperoleh bahwa kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan dalam *Organizational Citizenship Behavior*. Ini berarti bahwa semakin besar kepuasan kerja, semakin besar *Organizational Citizenship Behavior*”. [1]

Sebagaimana juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Kaveh Hasani mendapatkan hasil bahwa “Ada hubungan yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* dan komitmen organisasi”. [2]

Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* dalam penelitian [3] menemukan “Kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”; sedangkan dalam penelitian[4], Kepuasan kerja terkait dengan pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, hubungan dengan rekan pekerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*; penelitian[5] mengemukakan “kepuasan kerja dapat menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior*”; dalam penelitian yang dilakukan [6] mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sehingga berdampak pada kinerja”.

Motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan subjek penelitian 270 pegawai negeri sipil di Magetan Indonesia”. [5] Penelitian

yang dilakukan[7] menemukan “motivasi behubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada 1.584 pegawai jasa publik di Korea”.

## Materi dan Metode

### 1. Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila seorang karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik, sehat, aman, dan nyaman. supaya mencapai hasil yang optimal apabila difasilitasi dan di tunjang oleh situasi dan kondisi lingkungan kerja yang baik.[8]

Lingkungan kerja adalah Semua fasilitas pekerjaan dan infrastruktur yang ada di sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat bantu tenaga kerja, kebersihan, pencahayaan, suasana tenang, termasuk hubungan tenaga kerja antara orang-orang di tempat itu.[9]

Dari beberapa pendapat penelitian sebelumnya, pengertian lingkungan kerja yang baik adalah: karyawan merasakan situasi tenang dan nyaman, yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka. Kesan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mengurangi kebosanan dan kejenuhan dalam bekerja. Kenyamanan ini berdampak positif pada motivasi karyawan dan peningkatan kepuasan kerja. Di sisi lain, ketidaknyamanan karyawan dengan lingkungan kerja dapat berakibat buruk, menurunkan motivasi karyawan, menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan, dan mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi Suwatno serta Priansa, secara universal area kerja terdiri dari area kerja raga serta area kerja psikis[10]. Sedangkan Area kerja dibagi jadi 2(dua) yaitu[8]:

- a. Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi berupa lingkungan fisik yang ada di dekat tempat kerja yang bisa pengaruh karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.
- b. Area Kerja Non fisik merupakan seluruh kondisi yang terjalin berkaitan dengan ikatan kerja, baik ikatan dengan atasan ataupun ikatan sesama rekan kerja, maupun ikatan dengan bawahan.

Perasaan nyaman akan lingkungan kerjanya dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan karyawan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan bisa memiliki dampak yang berat yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan dan juga menurunnya ketidakpuasan kerja karyawan dan tentu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah perubahan dalam karyawan yang ditandai dengan dorongan dari karyawan untuk mencapai tujuan.. Dorongan dan reaksi-reaksi usaha yang karena adanya kebutuhan untuk berprestasi dalam bekerja. Hal tersebut menjadikan individu memiliki usaha, keinginan dan dorongan untuk mencapai hasil yang tinggi. Menurut [10] motivasi merupakan suatu kegiatan yang ada pada diri individu yang dapat memberikan dorongan dalam melakukan kegiatan. Motivasi sebagai kekuatan yang timbul secara sadar dari seseorang, baik dari eksternal maupun internal dirinya kemudian membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan[11]. Apabila karyawan mempunyai motivasi yang kuat dari dalam dirinya ataupun motivasi dari luar dirinya, hingga karyawan memiliki kemauan dan sadar untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik[12].

## 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan di tempat kerja adalah idaman semua orang yang bekerja, dan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang tidak sama, sesuai dengan prinsip dan nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Aspek dalam pekerjaan semakin banyak terpenuhi dan sesuai dengan harapan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan sebagai individu.

Perbedaan jumlah penghargaan yang diterima karyawan dengan jumlah penghargaan yang diyakini seharusnya diterima oleh karyawan merupakan perilaku umum kepuasan kerja.[13]

Kepuasan kerja sebagai perilaku positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. [14] Selain itu kepuasan kerja sebagai perilaku yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. [15] Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan respons afektif ataupun emosional terhadap aspek pekerjaan individu sehingga kepuasan kerja tidaklah konsep tunggal. Individu bisa relatif puas dengan satu aspek pekerjaan serta tidak puas dengan satu ataupun lebih aspek yang lain.

Definisi kepuasan kerja meliputi: nilai, perilaku dan persepsi. Kepuasan kerja merupakan perilaku (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Evaluasi tersebut bisa dicoba terhadap salah satu pekerjaannya, evaluasi dicoba selaku rasa menghargai dalam menggapai salah satu nilai-nilai berarti dalam pekerjaan. [16]

## 4. *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational Citizenship Behavior* adalah suatu bentuk perilaku informal seseorang diluar perilaku formal yang diharapkan dari mereka untuk memberikan kontribusi terhadap kebaikan organisasi dan apa yang ada di dalamnya”. [14]

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku karyawan yang permisif, kooperatif dan sukarela tetapi perilaku karyawan tersebut tidak secara langsung dapat dipindai dalam suatu sistem kerja yang formal, meskipun demikian perilaku karyawan seperti ini sangat diharapkan karena perilaku memiliki dampak positif terhadap keberlangsungan organisasi. “*Organizational Citizenship Behavior* adalah suatu perilaku individu yang eksplisit atau tidak terkait dengan sistem reward formal organisasi namun dapat meningkatkan efisien dan efektivitas dalam suatu organisasi”[17].

Oleh karena itu, *Organizational Citizenship Behavior*, merupakan perilaku tambahan dan tidak disebutkan dalam uraian tugas dan tidak terkait dengan skema penghargaan yang penting dimiliki oleh

karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi atau perusahaan.

**Hasil dan Pembahasan**

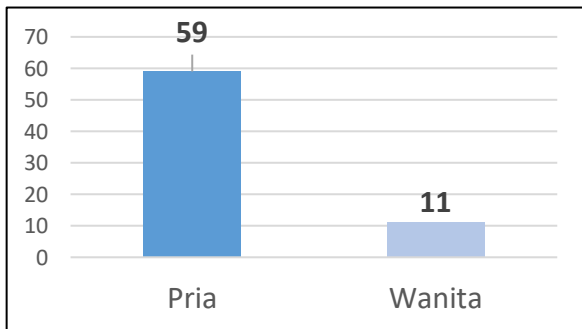
**1. Metode Penelitian dan Sampel**

“Metoda penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu [18]. Dalam penelitian ini, ia berupaya mendapatkan citra obyektif tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi tenaga kerja terhadap perilaku warga organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel menengah dalam PT Pelindo Multi Terminal Cilacap, jenis penelitian yang digunakan dengan statistik penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.

SEM PLS (Partial Least Square) dipilih sebagai alat uji dalam penelitian ini, karena penelitian ini memprediksi dan menjelaskan variabel laten, dengan sampel yang tidak terlalu besar, peneliti menetapkan jumlah sampel dalam Studi ini hingga 80 responden. Metode pengumpulan data digunakan untuk penelitian ini menggunakan kuesioner.

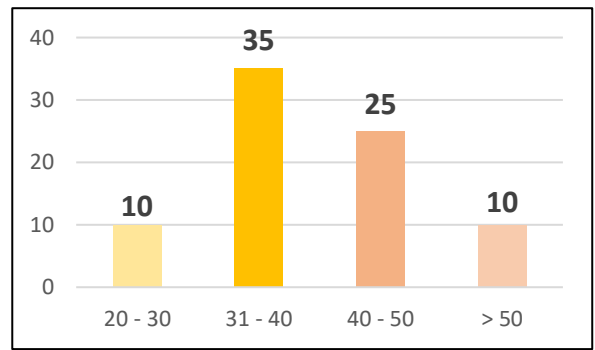
Latar belakang responden diperoleh data sebagai berikut:

Grafik 1. Jenis Kelamin Responden



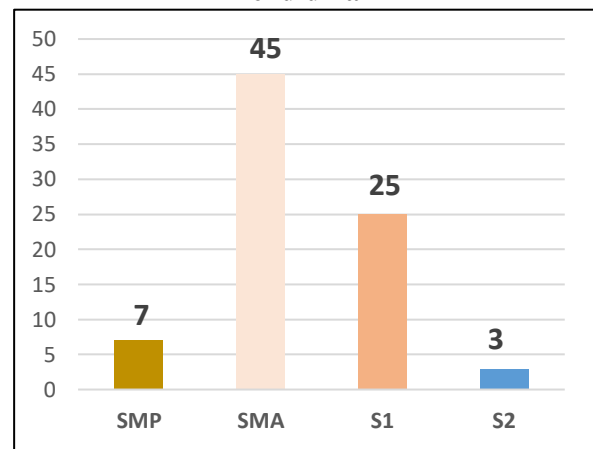
Sumber Data diolah

Grafik 2. Kelompok Usia Responden



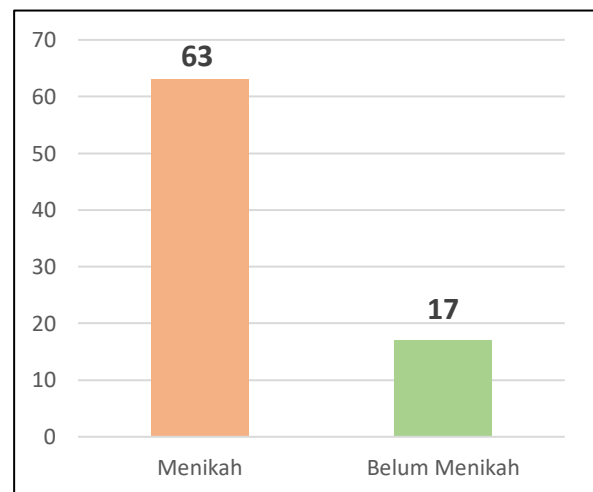
Sumber Data diolah

Grafik 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber Data diolah

Grafik 4. Responden Berdasarkan Status Pernikahan

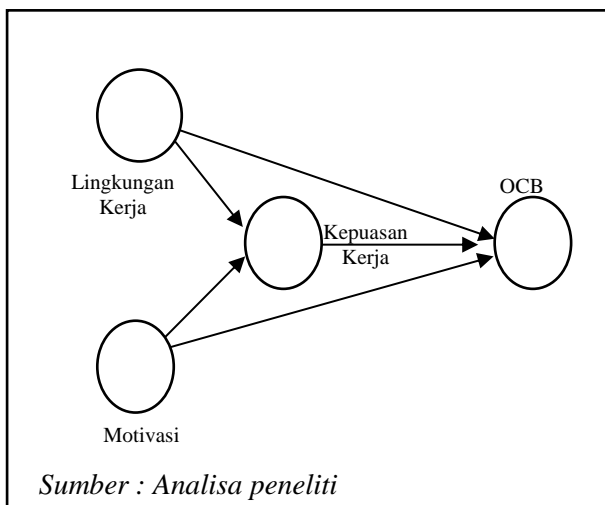


Sumber Data Diolah

Teknik mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan kepada responden untuk menjawabnya disebut metode kuesioner[18]. Dalam penelitian ini, peneliti membagikan kuesioner kepada semua karyawan PT Pelindo Multi Terminal Cilacap.

Dari 80 kuesioner yang didistribusikan, jumlah kuesioner yang sepenuhnya diisi adalah 70 kuesioner, sehingga dalam penelitian ini diperoleh sampel 70 responden.

Model Sem PLS yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan sebagaimana gambar berikut:



Sumber : Analisa peneliti

Gambar 1. Model Penelitian

Metode pengukuran yang digunakan dalam penyelidikan ini merupakan skala Linkert, yang ialah konvensi yang digunakan selaku rujukan buat memastikan panjang pendek interval dalam instrumen pengukuran, sehingga instrumen pengukuran apabila digunakan hendak menciptakan informasi kuantitatif [18].

”Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang peristiwa sosial atau fenomena.” [18]. Respons alternatif pada skala likert yang digunakan menerima skor berikut:

Tabel 1. Skor Kuesioner

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Tidak Tahu (TT)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

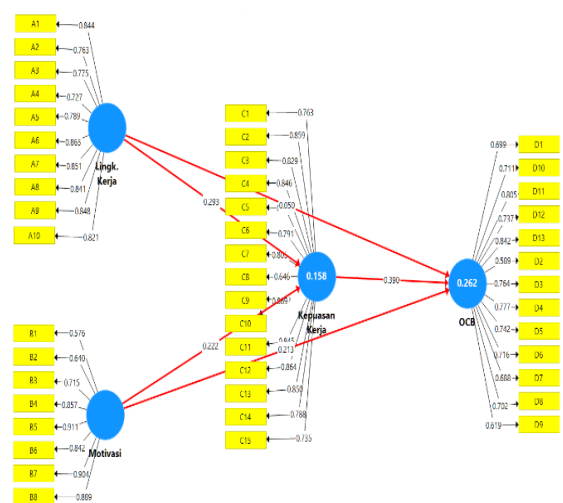
Sumber : Analisa peneliti

Analisis Partial Least Square (PLS) bertujuan untuk membantu para peneliti mendapatkan variabel laten untuk tujuan prediksi (Ghozali 2014: 31.)[19]

Hasil dan Pembahasan

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah parsial minimum square (PLS). PLS adalah metode analisis alternatif dengan pemodelan persamaan struktural (SEM) berdasarkan varian. Metode ini memiliki keuntungan karena tidak memerlukan asumsi dapat diprediksi dengan jumlah sampel yang relatif kecil.

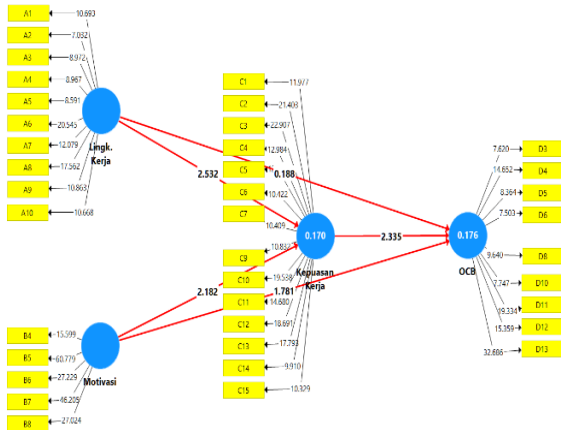
Dalam penelitian ini, ada 46 manifestasi variabel dan 4 variabel laten, yaitu lingkungan kerja (A) diukur dengan 10 manifestasi variabel, motivasi (B) diukur dengan 8 manifestasi variabel, kepuasan kerja (C) diukur dengan 15 manifesto variabel, OCB (D) diukur dengan 13 manifestasi variabel.



Sumber : Hasil pengolahan Smart PLS Ver. 3.29

Gambar 2. Model Penelitian Setelah dimasukkan dalam Smart PLS

Dari pengolahan pertama, diperoleh beberapa indikator (tercetak tebal) dengan nilai < 0.7, indikator tersebut adalah indikator harus di drop karena tidak valid mengukur konstruksya Perhitungan setelah indikator yang tidak valid di drop, menghasilkan data sebagai berikut:



Sumber : Hasil pengolahan Smart PLS Ver. 3.29

Gambar 3. Model Penelitian Setelah Dihilangkan indikator yang tidak valid

Gambar diatas menunjukkan semua indikator sudah diatas syarat Smart PLS yaitu > 0,7 sudah valid untuk mengukur konstruksya.

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.9620	0.9660	<b>0.6554</b>
<b>Lingk. Kerja</b>	0.9448	0.9513	<b>0.6620</b>
<b>Motivasi</b>	0.9214	0.9334	<b>0.6421</b>
<b>OCB</b>	0.9271	0.9347	<b>0.5262</b>

Sumber : Hasil pengolahan Smart PLS Ver. 3.29

Menurut Tabel 2. Di atas menunjukkan bahwa Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap variabel adalah Lingkungan Kerja, Komponen motivasi kerja, kepuasan kerja, dan OCB berada di atas 0,50, artinya semua

komponen reliabel. Oleh karena itu, validitas diskriminan masing-masing variabel dapat dikatakan tinggi. Sedangkan pada Tabel 4.4 di atas terlihat bahwa *composite confidence score* untuk masing-masing variabel memiliki komposisi skor > 0.60. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel memenuhi reliabilitas gabungan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Selanjutnya, karena alpha Cronbach untuk setiap variabel pada tabel di atas menunjukkan nilai konstituen > 0,70, hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memenuhi persyaratan untuk nilai Cronbach alpha, dan semua variabel menyimpulkan bahwa variabel tersebut menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa ukuran yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang tinggi dalam menyusun setiap variabel.

Tabel 3. Pah Coefficients

	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics	P Values
<b>Lingk. Kerja → Kepuasan Kerja</b>	0.2442	0.1096	21.818	<b>0.0162</b>
<b>Motivasi → Kepuasan Kerja</b>	0.3202	0.1181	25.324	<b>0.0068</b>
<b>Lingk. Kerja → OCB</b>	0.0067	0.1372	0.1880	<b>0.4257</b>
<b>Kepuasan Kerja → OCB</b>	0.2929	0.1242	23.352	<b>0.0112</b>
<b>Motivasi → OCB</b>	0.2166	0.1223	17.810	<b>0.0396</b>

Sumber : Hasil pengolahan Smart PLS Ver. 3.29

**H1** : Dalam pridiksi awal Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh relevan terhadap variabel Kepuasan Kerja, nilainya  $0,0162 < 0,05$ . H1 diterima. Hasil ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Abda Alif [20]

**H2** : Dalam pridiksi awal Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 5 Motivasi → Kepuasan Kerja data yang diperoleh sebesar 0,0068 lebih kecil 0,05 bahwa Motivasi memiliki pengaruh relevan terhadap Kepuasan Kerja secara signifikan = H2 diterima, pebelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana [21]

**H3** : Dalam pridiksi awal Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H3 di tolak, nilainya  $0,4257 > 0,05$ ., artinya Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh relevan terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Hal ini bisa dijelaskan karena sebagian besar pegawai PT Pelindo Multi Terminal Cilacap bertugas dilapangan, di area pelabuhan sehingga lokasi kerjanya tidak begitu memiliki pengaruh terhadap perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugasnya. Hasil ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Abda Alif [20]

**H4** : Dalam pridiksi awal motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil dari H4 dalam penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh A A Ngurah Bagus Danendra[22]. Hipotesa H4 diterima, nilainya  $0,0112 < 0,05$  artinya Motivasi Kerja mempunyai pengaruh relevan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

**H5** : Dalam prediksi awal Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hipotesa ke lima (H5) diterima nilainya  $0,0396 < 0,05$ , artinya Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh relevan terhadap

*Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Agung AWS Wasposito [23].

Tabel 4. *Specific Indirect Effects*

	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Lingk. Kerja → Kepuasan Kerja → OCB	0.0955	0.0582	14.894	<b>0.0704</b>
Motivasi → Kepuasan Kerja → OCB	0.0685	0.0411	16.864	<b>0.0481</b>

Sumber : Hasil pengolahan Smart PLS Ver. 3.29

Dari Tabel 4 menunjukkan P Value nya  $0,0704 > 0,05$  untuk Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → OCB, bisa dijelaskan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB baik secara langsung maupun tidak langsung dengan intervening Kepuasan Kerja, sedangkan Motivasi → Kepuasan Kerja → OCB sebesar  $0,0481 < 0,05$ , Motivasi memiliki pengaruh relevan terhadap OCB baik secara langsung maupun tidak langsung dengan intervening Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian di perusahaan PT Pelindo Multi Terminal Cilacap kepuasan kerja sebagai variabel intervening lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB, sedangkan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB dengan kepuasan kerja sebagai varabel intervening.

**Kesimpulan**

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.
2. Berdasarkan Motivasi memiliki pengaruh positif, terhadap Kepuasan.
3. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).
4. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
5. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

6. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening dari Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
7. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening dari Motivasi dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

### Ucapan terima kasih

Banyak pihak yang terlibat dalam penelitian ini dan tentu tidak bisa disebut semuanya, terutama kepada Akademi Maritim Nusantara yang telah memfasilitasi penelitian ini, baik dukungan dana dan perlengkapan, teman-teman yang ada di LPPM Akademi Maritim Nusantara yang telah memberikan dukungan, dan tidak lupa juga diucapkan terima kasih kepada seluruh pegawai PT Pelindo Multi Terminal Cilacap yang telah bersedia menjadi obyek penelitian ini.

### Daftar Pustaka

- [1] A. R. Pradhiptya, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Mediasi Komitmen Organisasional," *Bisma J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 6, 2013.
- [2] K. H. S. S. Boroujerdi and S. Sheikhesmaeili, "The effect of organizational citizenship behavior on organizational commitment," *Int. Netw. Bus. Manag.*, 2013, doi: 10.1007/s40196-013-0026-3.
- [3] F. Q. H. dan M. A. A. Mohammad, Jehad, "JOB Satisfaction And Organisational Citizenship Behaviour: An Empirical Study At Higher Learning Institutions," *Asian Acad. Manag. J.*, vol. 6, 2011.
- [4] S. I. M. Saeedi, Nima, Saeid Askari Masouleh, Nima Divsalar, "Surveying the Impact of Job Satisfaction on Employees' Citizenship Behavior," *J. Basic Appl. Sci. Res.*, 2012.
- [5] B. dan H. W. Oetomo, "The Effect of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality in Magetan, East Java, Indonesia," *World Acad. Sci.*, vol. 51, 2011.
- [6] C. Whitman, Daniel S, Van Rooy, David L Viswesvaran, "Satisfaction, Citizenship Behaviors, And Performance In Work Units: A Meta-Analysis Of Collective Construct Relation," *Pers. Psychol. ABI/INFORM Res.*, vol. 63, 2010.
- [7] S. Kim, "Public Service Motivation and Organizational Citizenship Behavior In Korea," *Int. J. Manpow.*, vol. 27, 2006, doi: 10.1108/01437720610713521.
- [8] Sudarmiyanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, 5th ed. Bandung: PT Refika Aditama, 2011.
- [9] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- [10] G. R. Terry, L. W. Rue, and G. A. Ticoalu, "Dasar-dasar manajemen," 2005.
- [11] Daft, *Era Baru Manajemen. Jilid 1*, Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat, 2010.
- [12] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2016.
- [13] S. P. Robbins and T. A. Judge, "Perilaku Organisasi (terjemahan)," *Jakarta: Gramedia*, 2003.
- [14] R. A. B. Jerald Greenberg, *Behavior in Organizations*, 9th ed. Pearson, 2008.
- [15] J. L. Gibson, J. M. Ivancevich, and J. H. Donnelly, "Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5," *Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga*, 2000.
- [16] P. S. Robbins, "Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan," *Erlangga, Jakarta*, 2006.
- [17] et al. Podsakoff, P. M., "Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research," *J. Manage.*, vol. Vol. 26, N, 2000.
- [18] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [19] I. Gozhali, *Struktural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: BP Undip, 2014.
- [20] Abda Alif, "Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal LPG," *J. Mix*, vol. VI, no. No. 2.
- [21] Bayu Dwilaksono Hanafi, "Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan



- Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance,” *Jurnal Pendidikan Ekonomidan Bisnis (JPEB)*, vol. Vol. 5 No., 2017, doi: doi.org/10.21009/JPEB.005.1.6.
- [22] A A Ngurah Bagus Danendra, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Rganasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB),” *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. Vol. 5, No, 2016.
- [23] Agung AWS Waspodo, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok,” *J. Ris. Manaj. Sains Indones.*, vol. Vol. 3, No, 2012.