

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PERILAKU *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA BANK BTN
CABANG MALANG**

Mochamad Agil Maulana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

muhammadagil.9g@gmail.com

Dosen Pembimbing:

M. Abdi Dzil Ikhrum W,SE.,MM

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Bank BTN Cabang Malang. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BTN Cabang Malang yang berjumlah 116 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan analisis regresi linear berganda, diperoleh koefisien variabel motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,255 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai positif sebesar 0,856 dengan signifikansi 0,000. Sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan nilai Adjusted R square sebesar 0,551 dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar 55,1% terhadap Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Bank BTN Cabang Malang. Sedangkan sebesar 44,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AT BANK BTN MALANG BRANCH

Mochamad Agil Maulana

Faculty of Economics and Business, Universitas Brawijaya

muhammadagil.9g@gmail.com

Supervisor:

M. Abdi Dzil Ikhran W,SE.,MM

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Bank BTN Malang Branch. This type of research, which is research that intends to explain the position of the variables under study and the relationship between one variable and another. Respondents in this study were 116 employees of Bank BTN Branch of Malang. Sampling in this study using simple random sampling technique. Hypothesis testing in this study uses multiple linear regression analysis. Based on multi linear regression analysis, the coefficient of work motivation variable is positive at 0,255 with a significance of 0,000. So it can be stated that work motivation has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). While the work environment variable has a positive value of 0,856 with a significance of 0,000. So it can be stated that the work environment has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Based on the Adjusted R square value of 0,551, it can be stated that work motivation and work environment have a 55,1% contribution to the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Bank BTN Malang Branch employees. Meanwhile, 44,9% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

PENDAHULUAN

Memiliki sumber daya manusia yang tepat adalah kunci penentu kesuksesan dari tujuan perusahaan atau organisasi (Handoko, 2012). Bank sebagai lembaga keuangan yang usaha utamanya memberikan jasa penyimpanan dan menyalurkannya kembali dalam berbagai alternatif pinjaman kepada masyarakat juga perlu memfokuskan pada kinerja SDM guna memberikan pelayanan untuk memuaskan pelanggannya, (Benevides, 2010).

Bank BTN Kantor Cabang Malang salah satu perusahaan jasa yang bergerak di bidang jasa keuangan perbankan, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan kualitas yang tinggi dalam bekerja yang pada akhirnya dapat mewujudkan Visi dan Misi perusahaan. Demi tercapainya hasil yang optimal, karyawan memerlukan motivasi yang tinggi untuk bekerja lebih baik agar tujuan perusahaan tercapai. Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat ketika bekerja dan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana karyawan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja dan membuat karyawan memiliki semangat bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karena segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab dari perusahaan.

Akan tetapi, fokus pada performa karyawan yang tinggi dari faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak akan cukup bagi kesuksesan organisasi pada perusahaan, perlu adanya perilaku ekstra yang dilakukan oleh karyawan akan sangat membantu bagi kesuksesan organisasi. Perilaku ekstra yang dimaksud sering dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku

pilihan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja (Robbin, 2015). Perilaku tersebut mencakup empat dimensi antara lain *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, dan *courtesy*. Keempat dimensi tersebut bila dimiliki oleh karyawan, maka organisasi atau perusahaan akan mendapatkan banyak keuntungan dan manfaat bagi kesuksesan organisasinya, antara lain dapat meningkatkan produktivitas, menghemat sumber daya, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dengan perubahan (Titisari, 2014).

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat timbul dan meningkat dari banyak faktor baik internal maupun eksternal, yaitu dari motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah banyak dilakukan peneliti sebelumnya dan

menunjukkan hasil bahwa keduanya dapat menghasilkan pengaruh.

Dengan adanya keselarasan antara perilaku karyawan yang terimplementasi pada perusahaan dengan indikator yang ada, peneliti ingin membuktikan apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja benar adanya dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik pada karyawan Bank BTN Cabang Malang sesuai pendapat Organ dalam Titisari (2014) yang menyebutkan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Motivasi kerja dan Lingkungan kerja. Maka dari itu diambil judul penelitian ini. **“Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang”**.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi dapat diartikan atau didefinisikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing. Salah satu penggunaan istilah dan konsep

motivasi adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan. Menurut George dan Jones dalam Riniwati (2016), setiap orang dan organisasi ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatannya. Motivasi dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu (Handoko, 2012).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah usaha yang dilakukan untuk menggerakkan karyawan untuk mencapai kepuasan dengan memenuhi kebutuhan secara materiil dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan rangsangan atas dorongan terhadap karyawan dengan segiat-giatnya. Sedangkan rangsangan atau dorongan tersebut harus dirasakan manfaatnya dan mampu merubah sikap dalam pelaksanaan kerja, sehingga dapat mencapai produktivitas yang optimal.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya

misalnya dengan adanya fasilitas seperti *Air conditioner (AC)*, tata ruang tempat dan cahaya yang nyaman, dll. Pengaruh dari lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar organisasi yang secara langsung mempengaruhi operasi *Human Resource Management (David A. De Cenzo & Stephen P. Robbins : 1996, dari buku (Sofyandi, 2013))*

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Perilaku *Organizational Citizen Behavior (OCB)*

Menurut Organ (1988) dalam Budihardjo (2014), *Organizational Citizen Behavior (OCB)* adalah suatu perilaku sukarela individu yang tidak

secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, *Organizational Citizen Behavior (OCB)* merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya.

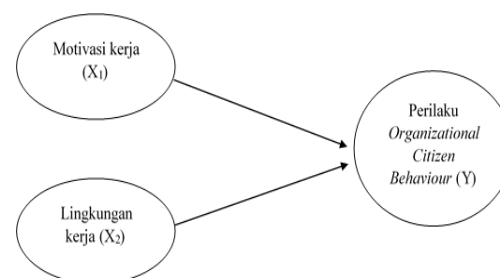
Karyawan yang memiliki *Organizational Citizen Behavior (OCB)* yang tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun *Organizational Citizen Behavior (OCB)* lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja salah satu contohnya.

Organizational Citizen Behavior (OCB) lebih dipengaruhi oleh kepribadian atau lebih tepatnya kecerdasan emosi dibandingkan faktor-faktor situasional dan kondisi kerja di atas, atau *Organizational Citizen Behavior (OCB)* merupakan mediator atau perantara dan faktor-faktor tersebut. Karena berdasarkan

pengalaman kerja selama ini, dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang puas dengan kondisi dan situasi kerja karyawan tetap tidak memiliki perilaku ekstra seperti ini.

Model Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2016). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis penelitian ini sebagaimana ditunjukkan oleh gambar 1 berikut:



Sumber: Data Diolah, 2020

Gambar 1. Model Hipotesis

H1: Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku *Organizational Citizen Behaviour (OCB)* (Y)

H2: Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku *Organizational Citizen Behaviour (OCB)* (Y)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Sugiyono, 2016). Melalui pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur pengaruh yang dihasilkan dari Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada suatu perusahaan.

Penelitian yang digunakan peneliti adalah *Explanatory Research*. Menurut Gratton dan Jones dalam Gumanti (2011) adalah penelitian yang berupaya menjelaskan mengapa suatu fenomena terjadi dan mencoba untuk menguji hubungan kualitas antar variabel. Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh dari beberapa variabel yang ditentukan, yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Malang.

Lokasi yang diambil dalam penelitian yaitu di Kota Malang. Populasi dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah karyawan Bank BTN Kantor Cabang Malang dengan total 120 populasi. Adapun sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan Rumus Slovin yang menghasilkan besar sampel minimal dari 120 populasi pada *margin of error* 5% adalah sebesar 116 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan teknik penentuan sampel menggunakan *Simple Random Sampling*.

Pada penelitian ini yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang disebarkan kepada responden yaitu kepada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Malang dan minat bekerja saat menjalankan tanggung jawabnya sebagai karyawan suatu Perusahaan dibidang *Finance*, mengenai indikator yang diajukan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Malang.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Metode Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, sedangkan dalam uji hipotesisnya akan menggunakan uji f dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Bank BTN Kantor Cabang Malang yang telah mengisi kuisisioner yaitu sejumlah 116 karyawan. Dari jumlah tersebut, karakteristik responden didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 26-30 tahun sebanyak 47,41%, jenis kelamin perempuan dengan persentase 63,79%, pendidikan S1 dengan persentase 88,79%, lama bekerja 1-3 tahun dengan persentase 51,72%, dan didominasi karyawan tetap dengan persentase 95,69%.

Uji Instrumen Penelitian

Instrument dalam penelitian ini diuji dengan uji validitas dan uji

reliabilitas menggunakan *software* SPSS versi 20.

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel

| Item | r Hitung | Sig. | r Tabel | Keterangan |
|------|----------|-------|---------|------------|
| X1.1 | 0.689 | 0.000 | 0.182 | Valid |
| X1.2 | 0.625 | 0.000 | 0.182 | Valid |
| X1.3 | 0.598 | 0.000 | 0.182 | Valid |
| X1.4 | 0.543 | 0.000 | 0.182 | Valid |
| X1.5 | 0.690 | 0.000 | 0.182 | Valid |
| X1.6 | 0.601 | 0.000 | 0.182 | Valid |
| X2.1 | 0.743 | 0.000 | 0.182 | Valid |
| X2.2 | 0.793 | 0.000 | 0.182 | Valid |
| X2.3 | 0.856 | 0.000 | 0.182 | Valid |
| X2.4 | 0.584 | 0.000 | 0.182 | Valid |
| Y1 | 0.632 | 0.000 | 0.182 | Valid |
| Y2 | 0.453 | 0.000 | 0.182 | Valid |
| Y3 | 0.688 | 0.000 | 0.182 | Valid |
| Y4 | 0.576 | 0.000 | 0.182 | Valid |
| Y5 | 0.690 | 0.000 | 0.182 | Valid |
| Y6 | 0.605 | 0.000 | 0.182 | Valid |
| Y7 | 0.677 | 0.000 | 0.182 | Valid |
| Y8 | 0.634 | 0.000 | 0.182 | Valid |

Sumber: Data Diolah, 2020

Dari Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, kejelasan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten

apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban karyawan konsisten dari waktu ke waktu.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel

| No. | Variabel | Koefisien Reliabilitas | Keterangan |
|-----|--|------------------------|------------|
| 1 | Motivasi Kerja (X1) | 0,677 | Reliabel |
| 2 | Lingkungan Kerja (X2) | 0,741 | Reliabel |
| 3 | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) | 0,761 | Reliabel |

Sumber: Data Diolah, 2020

Dari Tabel 2 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

1) Asumsi-Asumsi Klasik Regresi

Berdasarkan data dari hasil perhitungan uji normalitas didapat nilai **sig.** sebesar 0.530 (dapat dilihat pada Tabel 4.11) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Pada uji P-P Plot didapatkan bahwa titik-titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal. Kemudian pada hasil uji multikolinearitas

disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas, dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi. Terakhir dari hasil Uji Heteroskedastisitas, didapat diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Regresi

| Variabel terikat | Variabel bebas | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Keterangan |
|---|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | |
| Y | (Constant) | 11.192 | 1.925 | | 5.814 | 0.000 | |
| | X1 | 0.266 | 0.109 | 0.218 | 2.440 | 0.016 | Signifikan |
| | X2 | 0.908 | 0.142 | 0.571 | 6.396 | 0.000 | Signifikan |
| R : 0.741 R Square : 0.548 Adjusted R Square : 0.540 F Hitung : 68.626 Sig. F : 0.000 F tabel : 3.077 t tabel : 1.981 | | | | | | | |

Sumber: Data Diolah, 2020

2) Persamaan Regresi

a. Apabila Motivasi Kerja mengalami peningkatan, maka *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat.

b. Apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan, maka *Organizational Citizenship Behavior* akan meningkat.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Dari analisis pada Tabel 3, diperoleh hasil adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,540. Artinya bahwa 54% variabel *Organizational Citizenship Behavior* akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Sedangkan sisanya 46% variabel *Organizational Citizenship Behavior* akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior*, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.741, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan *Organizational Citizenship Behavior* termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 3 nilai F hitung sebesar 68.626. Sedangkan F

tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 113) adalah sebesar 3,077. Karena F hitung $>$ F tabel yaitu $68.626 > 3,077$ atau nilai sig F (0,000) $<$ $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah sudah baik. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kelayakan model yang baik.

Sedangkan untuk uji t memperoleh hasil sebagai berikut :

1) $H_1 : \beta \neq 0$: Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil t test antara X_1 (Motivasi Kerja) dengan Y (*Organizational Citizenship Behavior*) menunjukkan t hitung = 2,440. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 113) adalah sebesar 1,981. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $2,440 > 1,981$ atau nilai sig t (0,016) $<$ $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Motivasi Kerja) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat dipengaruhi secara

signifikan oleh Motivasi Kerja atau dengan meningkatkan Motivasi Kerja maka *Organizational Citizenship Behavior* akan mengalami peningkatan secara nyata.

2) $H_2 : \beta \neq 0$: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil t test antara X_2 (Lingkungan Kerja) dengan Y (*Organizational Citizenship Behavior*) menunjukkan t hitung = 6,396. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 113) adalah sebesar 1,981. Karena t hitung > t tabel yaitu $6,396 > 1,981$ atau nilai sig t ($0,000 < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja atau dengan meningkatkan Lingkungan Kerja maka *Organizational Citizenship*

Behavior akan mengalami peningkatan secara nyata.

Berdasarkan hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan dan parsial. Dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah Lingkungan Kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

Pembahasan

1) Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Secara Signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,440 dengan sig. t sebesar 0,016 dengan t tabel sebesar 1,986 sehingga variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,004 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu $0,016 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan Motivasi Kerja

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Motivasi mempengaruhi *Organizational Citizen Behaviour (OCB)* karena karyawan itu butuh dukungan motivasi dari atas maupun rekan kerja agar bekerja sesuai dengan target kerja dan tanggung jawab. Pengaruh yang signifikan ini membuat karyawan Bank BTN dapat memberikan harapan besar terhadap perusahaannya untuk bisa mencapai target yang akan dicapai.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Secara Signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,396 dengan t tabel sebesar 1,981 sehingga variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat

disimpulkan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian Rohayati (2014) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antar *Lingkungan Kerja* dan *Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang.

Lingkungan kerja mempengaruhi *Organizational Citizen Behaviour (OCB)* karena apabila karyawan bekerja di lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mempengaruhi target pekerjaan dan kualitas dari pekerjaan itu sendiri. Jika Lingkungan Kerja dari karyawan ditingkatkan maka akan meningkat juga *Perilaku Organizational Citizen Behaviour (OCB)* pada karyawan Bank BTN.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil oleh peneliti berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior pada karyawan Bank BTN Cabang Malang. Apabila motivasi kerja meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* meningkat, begitu juga sebaliknya apabila motivasi kerja menurun maka *Organizational Citizenship Behavior* menurun.

2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Bank BTN Cabang Malang. Apabila lingkungan kerja meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* meningkat, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka *Organizational Citizenship Behavior* menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Benevides, G. R. (2010). Faktor-faktor Yang Menjadi Alasan Seseorang Memilih Bank BNI. *Journal of Economy*, 1.
- Budihardjo, M. (2014). *Panduan Praktis Menyusun SOP*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Gumanti, A. T. (2011). *Manajemen Investasi-Konsep, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Malang: UB Press.
- Robbin, J. &. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Vol. 5). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 2). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Mitra Wacana Media.