

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENING
(Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta)

THE EFFECT OF PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND THE WORK ENVIRONMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING
(Study at Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta)

Marwah An Aisyah Hasanah Nur¹⁾, Prayekti²⁾, Didik Subiyanto³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

marwahanaisyah@gmail.com, yekti_feust@yahoo.com, didiks@ustjogja.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap perilaku kewargan organisasional dengan dengan kepuasan kerja sebagai intervening pada Satuan Polisi Pamong Praja Yogyakarta.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku kewargan organisasional, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku kewargan organisasional, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku kewargan organisasional, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku kewargan organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel internening, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku kewargan organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata kunci: persepsi dukungan organisasi, lingkungan kerja, OCB, dan kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational support perception and work environment on organizational citizenship behavior with job satisfaction as an intervening variabel in the Pamong Praja Police Unit of Yogyakarta City.

The type of research used in this research is descriptive quantitative research. The result Perception organizational support has a significant positive effect on job satisfaction, work environment has a significant positive effect on job satisfaction, job satisfaction has a significant positive effect on organizational citizenship behavior, Perception organizational support has a significant positive effect on organizational citizenship behavior, Work environment does not have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, Perception organizational support has a positive and significant effect on

Marwah An Aisyah Hasanah Nur, Prayekti dan Didik Subiyanto: Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Kewargan Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta)

organizational citizenship behavior with job satisfaction as an intervening variable , and Work environment has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior with job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: *Perception Organizational Support, Work Environment, OCB, and Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Pada era global saat ini perusahaan menghadapi berbagai tantangan yang terjadi pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, hal ini akan menimbulkan suatu tuntutan bagi para pembisnis ataupun dunia industri yang harus dipenuhi (Novira & Martono, 2015). Tantangan yang harus dihadapi seperti bagaimana suatu organisasi atau perusahaan menanggapi perubahan yang terjadi dari luar lingkungan perusahaan dan perusahaan harus dapat menyesuaikan diri dari perubahan pada lingkungan perusahaan tersebut (Kusumajati, 2014). Salah satu faktor yang memiliki peranan penting pada suatu organisasi dalam mencapai tujuan atau keberhasilan organisasi disebut dengan sumber daya manusia atau SDM. Suatu usaha perubahan organisasi sangat membutuhkan dukungan dan keikutsertaan dari seluruh karyawan yang tergabung dalam organisasi tersebut, jika ada kemauan dan kemampuan pada karyawan segala bentuk perubahan akan tercapai (Kusumajati, 2014).

Menurut Allen dan Rush (2001) dalam Ariani (2011) menyatakan bahwa Perilaku kewargaan organisasional atau PKO merupakan konsep modern dalam perilaku organisasional karena perilaku kewargaan organisasional berperan penting dalam mencapai suatu keberhasilan organisasi sebab antesedennya sangat memungkinkan seorang karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Banyak

variabel yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan perilaku kewargaan organisasional, berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novira dan Martono (2015) dan Muayanah & Haryono (2016), seperti persepsi dukungan organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan variabel lainnya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional adalah persepsi dukungan organisasi. Menurut Mangundjaya (2012) suatu dukungan kebutuhan sosioemosional dan dapat melihat kelebihan dari kenaikan usaha dalam bekerja secara keseluruhan, serta karyawan akan membentuk pemahaman umum tentang sejauh mana organisasi peduli terhadap kontribusinya atau partisipasinya dalam kesejahteraannya itu merupakan persepsi dukungan organisasi. Berdasarkan hal ini maka peneliti Putra dan Sriathi (2017) menyatakan bahwa bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan *frontline services* Hotel Four Seasons Resort Jimbaran Bali. Dimana karyawan yang mendapatkan dukungan dari organisasi yang tinggi dari atasan, mereka akan menunjukkan perilaku yang lebih baik bagi organisasi.

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan perilaku kewargaan yang baik adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu kondisi yang ada

di sekitar karyawan yang mempengaruhi dalam setiap menjalankan tugas yang diberikan kepada seorang karyawan (Sitinjau, 2018). Lingkungan kerja harus dapat menciptakan kenyamanan yang tinggi bagi karyawan. kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja berpengaruh terhadap ketelatenan karyawan dalam bekerja sehingga hal ini akan mendorong karyawan supaya mampu lebih baik dalam bekerja karena adanya dukungan dari lingkungan (Budiyanto dan Oetomo, 2011).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nurhayati, dkk (2016) menyatakan ada pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap OCB, Hal ini dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja semakin meningkat maka OCB akan meningkat pula.

Perilaku kewargaan organisasional memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kepuasan kerja (Puspitasari, 2014). Setiap karyawan berhak atas kepuasan kerjanya ditempat kerja. Karena kepuasan karyawan merupakan hal yang berperan penting, seorang manajemen perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, dengan menekan adanya rasa bosan dan lelah pada saat bekerja untuk menciptakan rasa nyaman dan puas dalam diri karyawan itu sendiri (Novira & Martono, 2015). Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap seorang karyawan secara emosional menyenangkan dan karyawan akan mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati, hal ini akan tercermin dalam modal kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja yang baik dari karyawan (Kartika & Kaihatu 2010). Dan penelitian ini juga didukung dari Pitaloka dan Sofia (2014) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan

signifikan kepuasan kerja terhadap PKO auditor internal. Dimana karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan dengan sukarela membantu rekan kerjanya. Perilaku tersebut termasuk dalam perilaku kewargaan organisasional yang dikenal dengan *other oriented*.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta. Satuan Polisi Pamong Praja atau disingkat Satpol PP merupakan perangkat Pemerintah Daerah yang langsung terjun dilapangan untuk menegakkan Peraturan Daerah. Dimana Satpol PP bertugas membantu Kepala Daerah untuk ciptakan keadaan daerah yang tentram, tertib serta teratur, dengan begitu pengelolaan roda pemerintah mampu berjalan dengan baik dan masyarakat dapat menjalankan aktivitasnya dengan nyaman dan aman. Jadi disamping menegakkan Perda, Satpol PP juga wajib menegakkan kebijakan Pemda yang lain, yaitu peraturan Kepala Daerah. Dalam menjalankan kewajibannya Satpol PP masih merasakan adanya tantangan tersendiri dalam melengkapi tugas dan fungsinya untuk memenuhi harapan masyarakat supaya mendapatkan perlindungan dan ketertiban dalam daerahnya.

Pada penelitian ini peneliti ingin melakukan penelitian pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta, apakah perilaku kewargaan dan lingkungan kerja dalam instansi sudah baik, dan apakah anggota Satpol PP Kota Yogyakarta sudah mendapatkan dukungan dari atasannya serta mendapatkan imbalan atas pekerjaannya.

Tujuan pada penelitian ini untuk menganalisis adanya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja, menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, menganalisis adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional, menganalisis adanya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional, menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional, menganalisis adanya persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

Mangundjaya (2012) suatu dukungan kebutuhan sosioemosional dan dapat melihat kelebihan dari kenaikan usaha dalam bekerja secara keseluruhan, serta seorang karyawan akan membentuk pemahaman umum tentang sejauh mana organisasi peduli terhadap kontribusinya atau partisipasinya dalam kesejahteraannya itu merupakan persepsi dukungan organisasi. Menurut Robbins (2005) dalam Novira & Martono (2015) Persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Dalam peningkatan kinerja karyawan mereka membutuhkan dukungan atasan yang sangat berpengaruh terhadap persepsi seorang karyawan. Persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational*

support memiliki beberapa indikator menurut Rhoades & Eisenberger (2002) dalam Artanti (2017) yakni: 1) Fairness (Keadilan), 2) Supervisor Support (Dukungan Atasan), dan 3) Organizational Rewards and Job Conditions (Penghargaan organisasi dan Kondisi Pekerjaan).

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan dan dapat mempengaruhi keseriusan karyawan dalam menjalankan tugasnya pada instansi (Kailola, 2018). Lingkungan kerja terdiri dari dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang sudah sangat melekat dengan karyawan. Menurut penelitian Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah seluruh kondisi yang ada di sekitar tempat kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang tengah terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja (Sedarmayanti, 2009). Indikator lingkungan kerja menurut Septianto (2010) yaitu: 1) Suasana kerja, 2) Hubungan dengan sesama rekan kerja, 3) Fasilitas kerja.

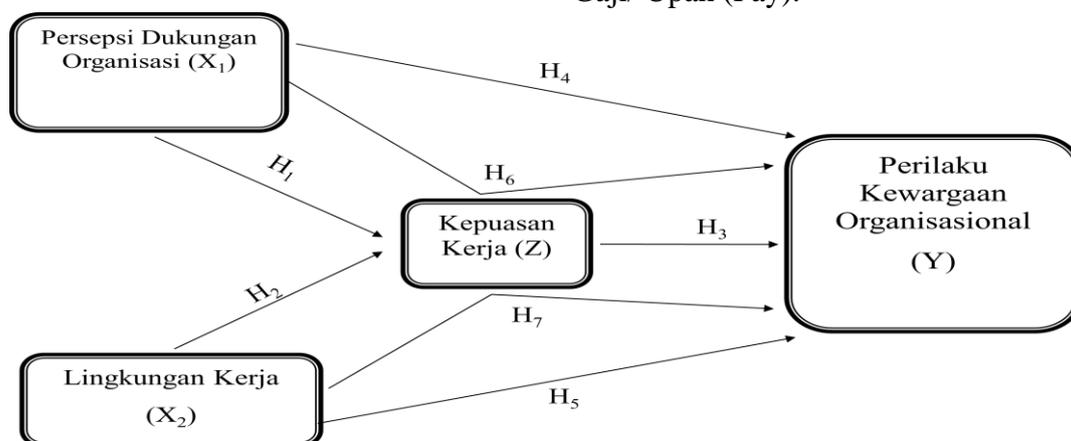
PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL

Menurut Organ et al. (2006) dalam Mangundjaya (2012) bahwa PKO adalah perilaku pribadi dengan sukarela, tidak secara langsung atau eksplisit karena sistem penghargaan formal dan pada umumnya dapat meningkatkan efisien dan efektivitas fungsi organisasi. PKO sangat memiliki keterikatan dengan manusia sebagai

makhluk sosial, dengan rasa simpati dan empati yang dimiliki setiap manusia, seorang karyawan dapat memahami rekan kerja atau orang lain yang berada disekitarnya, serta seorang karyawan mampu memahami segala hal yang dianut dalam lingkungan sekitarnya. Perilaku Kewargaan Organisasional memiliki beberapa indikator menurut Organ, Podsakof, dan Mackenzie (2006) dalam Kusumajati (2014), antara lain meliputi: 1) Altruisme (sifat mementingkan oranglain), 2) Conscientiousness (sifat berhati-hati), 3) Sportmanship (sikap sportif), 4) Courtesy (sifat sopan santun), dan 5) Civic virtue (sikap mementingkan kepentingan umum).

KEPUASAN KERJA

Menurut pandangan Luthans dalam Waspodo (2012), kepuasan kerja ialah ungkapan kepuasan karyawan terhadap bagaimana pekerjaannya dapat bermanfaat bagi organisasinya, artinya prestasi dalam bekerja dapat memenuhi persyaratan penting. Kepuasan kerja juga memiliki arti tingkat rasa puas seorang karyawan bahwa mereka berhak mendapatkan upah yang sesuai dari berbagai macam aspek situasi pekerjaan dari suatu organisasi tempat mereka bekerja (Tangkilisan, 2005) dalam (Nurhayati, 2016). Menurut Smith, dkk (dalam Nurhayati 2016) kepuasan kerja memiliki beberapa indikator, yakni: 1) Pekerjaan itu sendiri (Work It Self), 2) Atasan (Supervisi), 3) Teman kerja (Workers), 4) Promosi (Promotion), dan 5) Gaji/ Upah (Pay).



Gambar 1. Kerangka Pikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sifat Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang dapat digunakan

untuk melakukan penelitian terhadap populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antar variabel atau hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan

pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan obyek penelitian atau hasil penelitian. Variabel pada penelitian ini yakni persepsi dukungan organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas, variabel perilaku kewargaan organisasional (Y) sebagai variabel terikat, dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 anggota Satpol PP Kota Yogyakarta. Jumlah sample menggunakan

rumus slovin menjadi sebanyak 92 anggota Satpol PP Kota Yogyakarta.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria anggota yang bekerja sudah 2 tahun di instansi tersebut. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan pengumpulan data membagikan kuesioner langsung ke lapangan. Kuesioner disusun dengan memberikan lima skala penilaian yaitu menggunakan skala *likert*.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	-tabel	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	X1.1	0,637	0,205	Valid
	X1.2	0,704	0,205	Valid
	X1.3	0,509	0,205	Valid
	X1.4	0,624	0,205	Valid
	X1.5	0,503	0,205	Valid
	X1.6	0,419	0,205	Valid
	X1.7	0,486	0,205	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,538	0,205	Valid
	X2.2	0,855	0,205	Valid
	X2.3	0,826	0,205	Valid
	X2.4	0,545	0,205	Valid
	X2.5	0,491	0,205	Valid
	X2.6	0,468	0,205	Valid
	X2.7	0,812	0,205	Valid
	X2.8	0,522	0,205	Valid
Perilaku Kewargaan Organisasional	Y.1	0,434	0,205	Valid
	Y.2	0,646	0,205	Valid
	Y.3	0,541	0,205	Valid
	Y.4	0,659	0,205	Valid
	Y.5	0,646	0,205	Valid
	Y.6	0,527	0,205	Valid
	Y.7	0,408	0,205	Valid
	Y.8	0,659	0,205	Valid
	Y.9	0,460	0,205	Valid
	Y.10	0,440	0,205	Valid

Marwah An Aisyah Hasanah Nur, Prayekti dan Didik Subiyanto: Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta)

Kepuasan Kerja	Z.1	0,579	0,205	Valid
	Z.2	0,599	0,205	Valid
	Z.3	0,575	0,205	Valid
	Z.4	0,546	0,205	Valid
	Z.5	0,580	0,205	Valid
	Z.6	0,634	0,205	Valid
	Z.7	0,528	0,205	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Menurut Ghozali (2011), uji nilai signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *Degree of Freedom* (df) = $n-2$. Kriteria dikatakan valid Jika r hitung $\geq r$ tabel dengan taraf signifikan 0,05, maka instrumen tersebut dikatakan valid. Seluruh

pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid dan layak sebagai instrumen penelitian karena seluruh nilai r -hitung pada setiap item instrumen lebih besar dari nilai r -tabel sebesar 0,205.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	0,632	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,791	Reliabel
Perilaku Kewargaan Organisasional	0,735	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,668	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Menurut Ghozali (2011) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan akurasi jawaban pada kuesioner atau data yang dikumpulkan dari responden. Dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>0,60$. Pada table 6 menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel dengan nilai *croncach's alpha Based on Standardized* $> 0,60$.

Hasil Uji Normalitas

Dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa pada persamaan 1 nilai asymp. Sig. (2-tailed) 0,200, yang berarti $0,200 > 0,05$. Persamaan 2 menunjukkan bahwa nilai nilai asymp. Sig. (2-tailed) 0,167, yang berarti $0,167 > 0,05$. Maka kesimpulannya pada

model regresi residual data pada persamaan 1 dan persamaan 2 terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Pada persamaan 1 menunjukkan nilai tolerance dari variabel independen persepsi dukungan organisasi sebesar 0,959 dan lingkungan kerja sebesar 0,959, yang berarti kedua variabel tersebut memiliki tolerance lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel independen persepsi dukungan organisasi sebesar 1,043 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,043, yang artinya bahwa kedua variabel tersebut memiliki VIF kurang dari 10. Dan pada persamaan 2 nilai tolerance dari variabel bebas persepsi dukungan organisasi sebesar 0,865, lingkungan kerja sebesar 0,797, dan

kepuasan kerja sebesar 0,721 yang berarti ketiga variabel tersebut memiliki tolerance lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan nilai VIF membuktikan bahwa nilai VIF dari variabel bebas persepsi dukungan organisasi sebesar 1,156, variabel lingkungan kerja sebesar 1,255, dan variabel kepuasan kerja sebesar 1,388, yang artinya pada ketiga variabel tersebut memiliki VIF kurang dari 10. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independe dalam model regresi persamaan 1 dan 2.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 3.

Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan 1

Variabel	Sig
Persepsi Dukungan Organisasi	0,510
Lingkungan Kerja	0,484

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4.

Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan 2

Variabel	Sig
Persepsi Dukungan Organisasi	0,728
Lingkungan Kerja	0,928
Kepuasan Kerja	0,888

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dengan menggunakan uji koefisien korelasi Sparman Rho, menunjukkan hasil bahwa pada persamaan 1 nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu variabel persepsi dukungan organisasi dengan nilai sig sebesar 0,510 dan variabel lingkungan kerja dengan nilai sig sebesar 0,484. Maka kesimpulannya bahwa data dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas. Dan pada persamaan 2 menunjukkan Berdasarkan tabel 4.16 hasil nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu variabel persepsi dukungan organisasi dengan nilai sig sebesar 0,728,

variabel lingkungan kerja dengan nilai sig sebesar 0,928, dan variabel kepuasan kerja dengan nilai sig sebesar 0,888. Maka kesimpulannya bahwa data dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas pada persamaan 1 dan 2.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi berganda pada persamaan 1 menunjukkan constanta (a) adalah 14,331, sedangkan nilai persepsi dukungan organisasi (b1) adalah 0,286 dan nilai lingkungan kerja (b2) adalah 0,391, sehingga persamaan regresinya ditulis sebagai berikut:

$$KK = 14,331 + 0,286PDO + 0,391LK + e$$

1. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan Persepsi Dukungan Organisasi akan diikuti kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,286 ketika variabel lain diasumsikan tetap. Semakin baik Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan maka semakin baik Kepuasan Kerja.
2. Setiap terjadi kenaikan Lingkungan Kerja akan diikuti kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,391 apabila variabel lain diasumsikan tetap. Semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin baik Kepuasan Kerja.

Hasil uji regresi berganda pada persamaan 2 menunjukkan constanta (a) adalah 13,818, sedangkan nilai persepsi dukungan organisasi (b1) adalah 0,341, nilai lingkungan kerja (b2) adalah 0,139, dan nilai kepuasan kerja (b3) 0,249 adalah sehingga persamaan regresinya ditulis sebagai berikut:

$$PKO = 13,818 + 0,341PDO + 0,139LK + 0,249KK + e$$

1. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan Persepsi Dukungan Organisasi akan diikuti kenaikan Perilaku Kewargaan Organisasional sebesar 0,341 ketika variabel lain dianggap tetap. Semakin baik Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan karyawan maka semakin meningkat Perilaku Kewargaan Organisasional.
2. Setiap terjadi kenaikan Lingkungan Kerja akan diikuti kenaikan Perilaku Kewargaan Organisasional sebesar 0,139 ketika variabel lain dianggap tetap. Semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin meningkat Perilaku Kewargaan Organisasional.
3. Setiap terjadi kenaikan Kepuasan Kerja akan diikuti kenaikan Perilaku

Kewargaan Organisasional sebesar 0,249 ketika variabel lain diasumsikan tetap. Semakin baik Kepuasan Kerja yang diperoleh karyawan maka semakin meningkat Perilaku Kewargaan Organisasional.

Uji Hipotesis (Uji t/ parsial)

Uji t bertujuan menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria penerimaan uji ini adalah dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel terikat apabila nilai t-hitung > t-tabel dan nilai sig. < 0,05 maka hipotesis diterima.

Tabel 5.

Hasil Uji t Persamaan 1

	t	Sig
(Constant)	5,047	,000
Persepsi Dukungan Organisasi	3,108	,003
Lingkungan Kerja	4,252	,000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah 2020

a) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji regresi berganda diperoleh nilai t-hitung 3,108 dan nilai sig 0,003. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t-hitung 3,108 > t-tabel 1,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05, maka hipotesis diterima. Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji regresi berganda diperoleh nilai t-hitung 4,252 dan nilai sig 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t-hitung 4,252 > t-tabel 1,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka hipotesis diterima. Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

c) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional

Berdasarkan uji regresi berganda diperoleh nilai t-hitung 2,389 dan nilai sig 0,019. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa t-hitung 2,389 > t-tabel 1,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,019 < 0,05, maka hipotesis diterima. Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Tabel 6.

Hasil Uji t Persamaan 2

	t	Sig
(Constant)	3,128	,002
Persepsi Dukungan Organisasi	3,583	,001
Lingkungan Kerja	1,402	,164
Kepuasan Kerja	2,389	,019

Dependent Variable: Perilaku Kewargaan Organisasional

Sumber: Data primer diolah 2020

a) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional

Berdasarkan uji regresi berganda diperoleh nilai t-hitung 3,583 dan nilai sig 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t-hitung 3,583 > t-tabel 1,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, maka hipotesis diterima. Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.

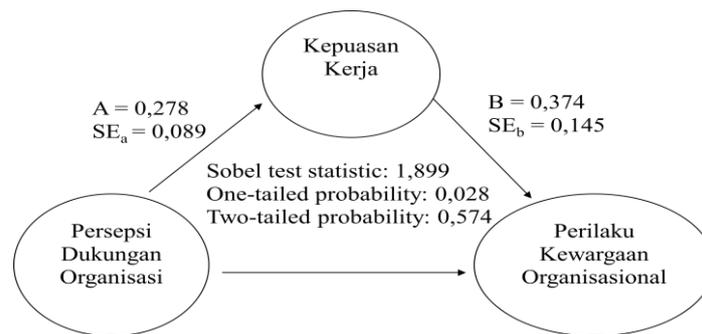
sig 0,164. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t-hitung 1,402 < t-tabel 1,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,164 > 0,05, maka hipotesis ditolak. Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Uji Sobel Test

Uji sobel ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu kepuasan. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghazali (2011) suatu variabel disebut intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional

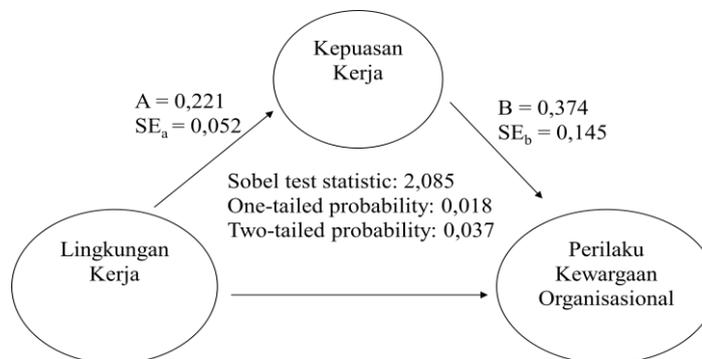
Berdasarkan uji regresi berganda diperoleh nilai t-hitung 1,402 dan nilai



Gambar 1.

Hasil Uji Sobel Test Persamaan 1

Sumber: Data primer diolah, 2020



Gambar 2.

Hasil Uji Sobel Test Persamaan 2

Sumber: Data primer diolah, 2020

c) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi

Dari hasil uji sobel diatas dengan nilai One-tailed probability sebesar 0,018 yang berarti $0,018 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening diterima.

model dalam menjelaskan variasi variabel independen. Hasil Uji Koefisien determinasi tergambar pada table 7.

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya koefisien determinasi sebesar 0,263 yang menunjukkan variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 26,3% sisanya 73,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan

Tabel 7.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,529 ^a	,279	,263	2,266

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi

Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 8.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,557 ^a	,310	,287	3,109

Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja,

Dependent Variabel: Perilaku Kewargaan Organisasional

Sumber: Data primer diolah, 2020

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya koefisien determinasi sebesar 0,287 yang menunjukkan variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 28,7% sisanya 71,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Satpol PP Kota Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai t-hitung 3,108 > t-tabel 1,986 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05 bertanda positif yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Han, dkk (2012). Hal ini berarti ketika seorang karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap perusahaan bahwa mereka akan didukung oleh instansinya tersebut, dan harapan seorang karyawan bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi oleh organisasi maka kepuasan karyawan akan menjadi positif dan terbentuk, sehingga karyawan dapat merasa puas atas apa yang diperolehnya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satpol PP Kota Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung 4,252 > t-tabel 1,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 bertanda positif, yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya

oleh Muayanah dkk (2017) dan penelitian yang dilakukan oleh Raziq dan Maulabakhsh (2015). Hal ini berarti dimana lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk karyawan mampu meningkatkan kepuasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional pada Satpol PP Kota Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t -hitung 2,389 > t -tabel 1,986 dan nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$ bertanda positif, yang artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Mangundjaya (2012) dan Pitaloka & Sofia (2014). Hal ini berarti karyawan yang memiliki kepuasan kerja terhadap instansinya maka akan mendorong karyawan untuk melakukan perilaku extra hole secara sukarela.

4. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional pada Satpol PP Kota Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai t -hitung 3,583 > t -tabel 1,986 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ bertanda positif, yang artinya bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Putra & Sriathi (2017). Hal ini menyatakan bahwa ketika seorang karyawan mendapat dukungan dari organisasinya tinggi dan dari atasannya, karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku yang lebih baik bagi instansi tersebut.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional pada Satpol PP Kota Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t -hitung 1,402 < t -tabel 1,986 dan nilai signifikansi sebesar $0,164 > 0,05$ yang artinya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Penelitian ini bertentangan dengan teori yang ada dan mendukung serta penelitian sebelumnya, di mana semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi perilaku kewargaan organisasionalnya. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Muayanah, Haryono dan Wulan (2017) juga tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan perilaku kewargaan organisasional.

6. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional pada Satpol PP Kota Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional dengan

kepuasan kerja sebagai intervening. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji sobel test dengan hasil nilai One-tailed probability sebesar 0,028 yang berarti $0,028 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening diterima.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Novira & Martono (2015). Hal ini berarti semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, dan kepuasan kerja karyawan meningkat maka perilaku kewargaan organisasional karyawan juga meningkat.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional pada Satpol PP Kota Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional dengan kepuasan kerja sebagai intervening. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji sobel test dengan hasil nilai One-tailed probability sebesar 0,018 yang berarti $0,018 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening diterima.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Alif (2015). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan bagus akan memberikan dampak pada perasaan positif dan membuat puas karyawan sehingga pada akhirnya

akan berdampak pula pada perilaku extra role selama dalam pekerjaannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Yogyakarta mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai Satpol PP Kota Yogyakarta, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Satpol PP Kota Yogyakarta.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang didapatkan pegawai Satpol PP Kota Yogyakarta, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan pegawai Satpol PP Kota Yogyakarta.

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai Satpol PP Kota Yogyakarta, maka akan semakin meningkat pula perilaku kewargaan organisasional yang dirasakan pegawai Satpol PP Kota Yogyakarta.

Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan

Organisasional. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai Satpol PP Kota Yogyakarta, maka akan semakin meningkat pula perilaku kewargaan organisasional yang dirasakan pegawai Satpol PP Kota Yogyakarta.

Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional. Hal ini dapat diartikan bahwa dalam Satpol PP Kota Yogyakarta memiliki lingkungan kerja yang tidak mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional anggota Satpol PP.

Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai intervening. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji sobel test dengan hasil nilai One-tailed probability sebesar 0,028 yang berarti $0,028 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening diterima.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai intervening. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji sobel test dengan hasil nilai One-tailed probability sebesar 0,018 yang berarti $0,018 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Alif, (Abda). (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 152573.
- Ariani, D. W. (2011). Hubungan antara perilaku kewargaan organisasional dan kinerja tugas. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, (1), 73–86.
- Artanti, Y. (2017). *Peran Dukungan Organisasional Pada Pemasaran Internal Perusahaan : Analisis Strategi dan Pengaruhnya*. 690–697.
- Budiyanto, & Oetomo, H. W. (2011). 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 Academy of Science, Engineering and Technology*, 75(3), 192–200.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2011). Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2).
<https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.109-117>
- Kailola, S. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Tenaga Medis

- (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Jurnal Manis*, 2.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 12(1), 100–112. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.1.pp.100-112>
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- Lutfianita Novira, S. M. (2015). Persepsi, Pengaruh Organisasi, Dukungan Perilaku, Pada Organisasional, Kewargaan Kepuasan, Dengan Intervening, Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(3), 180–189.
- Mangundjaya, W. L. H. (2012). Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja dan Perannya Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 9. <https://doi.org/10.14710/JPU.11.2.9>
- Nurhayati, D., Minarsih, M., & Wulan, H. Sr. (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), 11–24.
- Pitaloka, E., & Paramita Sofia, I. (2014). the Affect of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment on Ocb of Internal Auditors. *International Journal of Business, Economics and Law*, 5(2), 10–18.
- Putra, P. D. P., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 4800–4828.
- Siti Muayanah, Andi Tri Haryono, H. S. W. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada karyawan PT. Fajar Lestari Sejati semarang)*.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.
- Waspodu, A. A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Pt . Trubus Swadaya. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1), 1–16.