

## PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN

Rahma Maulidina<sup>1\*</sup>, Basthoumi Muslih<sup>2</sup>, Hery Purnomo<sup>3</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

[rahmamaulidina21@gmail.com](mailto:rahmamaulidina21@gmail.com)\*

[basthoumi@unpkediri.ac.id](mailto:basthoumi@unpkediri.ac.id)

[herypurnomo@unpkediri.ac.id](mailto:herypurnomo@unpkediri.ac.id)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 23-11-2025

Tanggal Revisi : 24-11-2025

Tanggal Diterima : 25-11-2025

### Abstract

*Research at UD Sumber Muji Mulya has problems, namely the low spirit of cooperation between employees which has an impact on decreasing job satisfaction, non-transparent compensation, and lack of occupational health and safety protection, which risks lowering morale and increasing accidents and occupational diseases. This research uses a quantitative approach with a sample of all UD Sumber Muji Mulya employees. The test results show that OCB has no significant effect partially on employee satisfaction  $t_{count} 0.947 < t_{table} 2.028$ , and a significance value of  $0.350 > 0.05$ . In contrast, compensation has a significant effect with  $t_{count} 2.218 > t_{table} 2.028$ , and a significance value of  $0.033 < 0.05$ , as well as the work environment has a significant effect with  $t_{count} 2.877 > t_{table} 2.028$ , and a significance value of  $0.007 < 0.05$ . Simultaneously, OCB, compensation, and work environment have a significant effect on employee satisfaction at UD Sumber Muji Mulya.*

**Keywords:** OCB, Compensation, Work Environment, Job Satisfaction

### Abstrak

Penelitian pada UD Sumber Muji Mulya memiliki permasalahan yaitu rendahnya semangat kerja sama antar karyawan yang berdampak pada menurunnya kepuasan kerja, kompensasi yang tidak transparan, serta kurangnya perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, yang berisiko menurunkan moral serta meningkatkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan seluruh karyawan UD Sumber Muji Mulya sebagai sampel. Hasil pengujian menunjukkan, diketahui bahwa OCB tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, dengan nilai  $t_{hitung} 0,947 < t_{tabel} 2,028$ , serta nilai signifikansi  $0,350 > 0,05$ . Sebaliknya, kompensasi berpengaruh signifikan dengan  $t_{hitung} 2,218 > t_{tabel} 2,028$ , dan nilai signifikansi  $0,033 < 0,05$ , begitu pula lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan  $t_{hitung} 2,877 > t_{tabel} 2,028$ , dan nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$ . OCB, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan UD Sumber Muji Mulya.

**Kata Kunci:** OCB, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Karyawan

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara agraris dengan sektor peternakan yang berperan penting dalam perekonomian, khususnya peternakan ayam pedaging dan petelur yang terus berkembang. Berdasarkan Sensus Pertanian 2023 oleh BPS, jumlah peternak ayam di Indonesia mencapai 8 juta orang. Sebagian besar berada di Pulau Jawa, dengan Jawa Barat sebagai yang tertinggi (1,2 juta peternak), disusul Jawa Tengah (1 juta) dan Jawa Timur (950 ribu). Selebihnya tersebar di Sumatera Utara, Sulawesi Selatan, dan provinsi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa sektor peternakan menjadi sumber penghidupan utama bagi jutaan masyarakat dan mendorong tingginya kebutuhan tenaga kerja di berbagai lini, dari produksi hingga manajerial [1]. Dalam konteks tersebut, Peningkatan kualitas kinerja karyawan sangat penting karena setiap kemajuan perusahaan menghadirkan tantangan baru. Oleh karena itu, kepuasan karyawan menjadi aspek krusial untuk menjaga stabilitas dan produktivitas, khususnya di usaha peternakan. Tercapainya tujuan perusahaan lebih bergantung pada kualitas sumber daya manusia daripada sekadar penggunaan mesin atau sarana modern.

Robbins menyatakan, kepuasan kerja adalah kepuasan kerja adalah persepsi atau penilaian seseorang terhadap pengalaman dan kondisi dalam pekerjaannya [2]. Kepuasan kerja muncul saat karyawan memahami tanggung jawab dan beban kerja sesuai dengan kemampuannya. Meski dapat meningkatkan pandangan positif, kepuasan tidak selalu menjamin motivasi tinggi atau peningkatan kinerja [3]. Kepuasan karyawan dapat

dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk penempatan yang sesuai, beban kerja yang adil dan ringan, suasana kerja dan lingkungan kerja, peralatan kerja dan gaya kepemimpinan. Indikator kepuasan karyawan termasuk rekan kerja, peluang untuk naik jabatan, gaji, manajer, dan aspek pekerjaan [4].

*Organizational Citizenship Behavioral* (OCB) adalah salah satu komponen yang memengaruhi kepuasan karyawan. Organ menyatakan, tindakan yang berkontribusi dalam menjaga dan meningkatkan lingkungan sosial serta psikologis di dalam organisasi, sekaligus mendukung produktivitas dan kinerja para karyawan [4]. OCB merupakan perilaku peran tambahan karyawan yang sukarela yang membantu meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Namun, karyawan tidak secara resmi menerima kompensasi [4]. Pengaruh OCB dapat dilihat dari berbagai faktor, di antaranya iklim dan budaya perusahaan, karakter dan keadaan hati individu, pemahaman karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja, durasi masa kerja, serta perbedaan gender. Indikator OCB, yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *conscientiousness* dan *civic virtue* [4].

Faktor kedua yang memengaruhi kepuasan karyawan adalah kompensasi. Werther dan Davis menyatakan, Kompensasi adalah berbagai penghargaan yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras dan peran mereka dalam membantu organisasi mencapai target yang telah ditetapkan [5]. Kompensasi adalah bentuk pemberian dari kontribusi karyawan untuk kemajuan perusahaan yang berupa materi maupun non-materi [6]. Penghargaan yang diterima berperan penting dalam meningkatkan rasa dihargai dan motivasi karyawan, dan jenis kompensasi ini memiliki korelasi yang kuat dengan tingkat kepuasan karyawan. Insentif yang diberikan sangat penting untuk mendorong pertumbuhan dan perkembangan [7]. Faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi mencakup faktor eksternal, seperti lapangan kerja, keadaan ekonomi, peraturan pemerintah, dan keberadaan perkumpulan pekerja, serta faktor internal, seperti anggaran tenaga kerja dan pihak yang menetapkan kebijakan kompensasi. Indikator kompensasi, yaitu upah, insentif, tunjangan, fasilitas [5].

Faktor ketiga yang memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah situasi atau lokasi tempat karyawan melakukan tugasnya, dan jika lingkungan tersebut terasa aman, nyaman, serta bersih, hal ini berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan perusahaan [8]. Lingkungan kerja adalah faktor eksternal yang berada di luar individu, meliputi aspek fisik maupun nonfisik, yang ada di dalam sebuah organisasi [9]. Beberapa aspek yang memengaruhi lingkungan kerja antara lain meliputi unsur individu, gaya kepemimpinan, dinamika tim, sistem yang diterapkan, serta kondisi atau konteks lingkungan kerja secara keseluruhan [10]. Indikator lingkungan kerja mencakup kebisingan, sirkulasi udara, dan interaksi atau hubungan antar rekan kerja [11].

Penelitian ini didasarkan pada sejumlah studi sebelumnya yang membahas berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan, termasuk OCB, kompensasi, dan lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. [12,13], kompensasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan. [14,15] dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan [16,17].

Penelitian ini direncanakan di UD Sumber Muji Mulya, yakni bisnis peternakan ayam broiler ini menghadapi beberapa masalah yang memengaruhi kepuasan karyawan, seperti kurangnya kerja sama antar karyawan, kompensasi yang tidak transparan, serta minimnya perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu, beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan dan sumber daya karyawan turut menurunkan motivasi dan meningkatkan risiko kecelakaan.

## METODE

Desain penelitian ini menerapkan penelitian kuantitatif dengan teknik penelitian kausalitas, memiliki tujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh variabel independen (OCB, kompensasi, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan karyawan. penelitian ini memiliki populasi mencakup seluruh tenaga kerja yang berada di UD Sumber Muji Mulya, dengan total sebanyak 40 orang karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode sensus, dengan sampel berupa seluruh 40 karyawan UD Sumber Muji Mulya yang telah bekerja minimal satu tahun. Instrumen penelitian menggunakan angket yang berisi 34 pertanyaan sesuai dengan indikator variabel, dan jawaban responden dinilai menggunakan alat yang dirancang untuk mendapatkan informasi yang akurat dengan skala likert dengan nilai 1 hingga 2. Data hasil kuesioner selanjutnya dianalisis menggunakan aplikasi pengolahan data IBM SPSS versi 23. Analisis ini mencakup uji

validitas dan uji reliabilitas, yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar sah dan dapat digunakan dalam penelitian. Yang hasilnya sebagai berikut:

Uji validitas dilakukan untuk menilai apakah setiap hubungan dalam data benar-benar sah atau tidak. Suatu variabel dapat dianggap valid apabila hasil pengujiannya menunjukkan bahwa hubungan tersebut mencukupi standar yang telah ditetapkan atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sampel pada penelitian ini berjumlah 40 responden jadi dilihat dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,312. Berdasarkan hasil pengujian, instrumen yang digunakan memiliki tingkat validitas yang baik. Seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari item pernyataan melebihi nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,312. Dengan itu, semua item dalam instrumen dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur setiap variabel, karena telah mencukupi standar validitas yang ditetapkan.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu kuesioner dianggap reliable. Peneliti menerapkan teknik *Cronbach Alpha* sebagai metode untuk mengukur tingkat reliabilitas instrumen penelitian. Keputusan diambil berdasarkan kriteria bahwa jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* melebihi 0,70, maka pertanyaan dinilai stabil dan sesuai dengan konstruk yang dimaksud, sehingga variabel tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Sebaliknya, apabila nilai koefisien berada di bawah 0,70, maka butir pertanyaan tersebut dianggap kurang andal atau belum memenuhi tingkat keandalan yang diperlukan. Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini memperlihatkan semua variabel menunjukkan nilai Cronbach Alpha di atas 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, setiap instrumen memiliki stabilitas internal yang kuat dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data. Temuan ini menunjukkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi dan sesuai untuk digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Pendekatan analisis data dalam penelitian ini mencakup analisis deskriptif dan analisis data kuantitatif, yang terdiri dari uji asumsi, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, serta pengujian terhadap hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis data karakteristik responden menurut jenis kelamin, diketahui bahwa sebanyak 35 responden atau sebesar 87,5% merupakan laki-laki, sedangkan 5 responden atau 12,5% merupakan perempuan. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian merupakan laki-laki. Hal tersebut terjadi karena perusahaan tersebut bergerak di bidang peternakan, sehingga lebih cenderung merekrut tenaga kerja laki-laki.

Berdasarkan hasil analisis data responden menurut usia, diketahui bahwa sebanyak 25 responden atau 62,5% berada dalam rentang usia 20–30 tahun. Sementara itu, 10 responden (10%) berada pada usia 31–40 tahun, 3 responden (7,5%) berusia antara 41–50 tahun, dan 2 responden (5%) berusia di atas 50 tahun. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden termasuk dalam kelompok usia 20–30 tahun, yang mencerminkan dominasi usia produktif awal dalam penelitian ini.

Hasil analisis karakteristik data responden berdasarkan pendidikan, terdapat 2 responden dengan persentase 5% pendidikan SD, 5 responden dengan persentase 12,5% pendidikan SLTP, 29 responden dengan persentase 72,5% pendidikan SLTA/ sederajat dan 4 responden dengan persentase 10% pendidikan Diploma/S1. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir pada jenjang SLTA. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan tidak terlalu menuntut pendidikan tinggi dan lulusan SLTA dianggap sudah cukup untuk memenuhi kriteria pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis terhadap skor angket variabel OCB (X1), pada pernyataan pertama tidak ditemukan responden yang menyatakan sangat tidak setuju maupun tidak setuju, sebanyak 27,5% memilih netral, 52,5% setuju, dan 20% sangat setuju. Untuk pernyataan kedua, 22,5% responden menyatakan netral, 55% setuju, dan 22,5% sangat setuju, tanpa adanya tanggapan negatif. Pada pernyataan ketiga, 15,5% responden bersikap netral, 52,5% menyatakan setuju, dan 32,5% sangat setuju, dengan tidak adanya penolakan dari responden. Pernyataan keempat menunjukkan bahwa 12,5% responden bersikap netral, 52% setuju, dan 35% sangat setuju. Di pernyataan kelima, 15% responden netral, 45% menyatakan setuju, dan 40% sangat setuju, tanpa ada yang memberikan respon negatif. Pernyataan keenam mencatatkan 15% netral, 50% setuju, dan 35% sangat setuju. Untuk pernyataan ketujuh, tercatat 17,5% responden memilih netral, 47,5% setuju, dan 35% sangat setuju. Pada pernyataan kedelapan, 15% responden bersikap netral, 60% menyatakan setuju, dan 20% sangat setuju. Sementara itu, pernyataan kesembilan menunjukkan 15% responden bersikap netral, 62,5% setuju, dan 22,5% sangat setuju. Terakhir, pernyataan kesepuluh menunjukkan 12,5% responden bersikap

netral, 50% menyatakan setuju, dan 37,5% sangat setuju, tanpa ditemukan tanggapan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil analisis terhadap skor angket variabel kompensasi (X2), pada pernyataan pertama tidak ditemukan responden yang menjawab sangat tidak setuju maupun tidak setuju; sebanyak 12,5% bersikap netral, 47,5% menjawab setuju, dan 40% sangat setuju. Untuk pernyataan kedua, sebanyak 20% responden memilih netral, 42,5% menyatakan setuju, dan 37,5% sangat setuju, tanpa adanya respons negatif. Pada pernyataan ketiga, 15% responden bersikap netral, 47,5% setuju, dan 27,5% sangat setuju. Sementara itu, pernyataan keempat memperlihatkan bahwa 17,5% responden netral, 52,5% setuju, dan 30% sangat setuju. Untuk pernyataan kelima, 20% responden bersikap netral, 57,5% menyatakan setuju, dan 22,5% sangat setuju, tanpa adanya ketidaksetujuan. Pada pernyataan keenam, 15% memilih netral, 52,5% menyatakan setuju, dan 32,5% sangat setuju. Selanjutnya, pada pernyataan ketujuh, 17,5% responden menunjukkan sikap netral, 55% menyatakan setuju, dan 27,5% sangat setuju. Terakhir, untuk pernyataan kedelapan, 10% responden bersikap netral, 47,5% setuju, dan 42,5% sangat setuju, tanpa ada tanggapan negatif dari responden.

Berdasarkan analisis data angket pada variabel lingkungan kerja (X3), diketahui bahwa pada pernyataan pertama tidak terdapat responden yang memilih sangat tidak setuju maupun tidak setuju. Sebanyak 25% responden bersikap netral, 47,5% menyatakan setuju, dan 27,5% sangat setuju. Untuk pernyataan kedua, sebanyak 22,5% responden memilih netral, 47,5% setuju, dan 30% sangat setuju, tanpa ada tanggapan negatif. Pada pernyataan ketiga, 15% responden menunjukkan sikap netral, 57,5% memberikan jawaban setuju, dan 27,5% sangat setuju. Sementara itu, pada pernyataan keempat, 20% responden bersikap netral, 60% setuju, dan 20% lainnya sangat setuju. Untuk pernyataan kelima, tercatat 17,5% responden bersikap netral, 50% setuju, dan 32,5% menyatakan sangat setuju. Selanjutnya, pada pernyataan keenam hanya 7,5% responden yang memilih netral, sementara 55% menyatakan setuju dan 37,5% sangat setuju. Secara umum, tidak ditemukan tanggapan negatif dari responden terhadap seluruh pernyataan dalam variabel lingkungan kerja ini.

Berdasarkan analisis data angket pada variabel kepuasan karuawan pernyataan pertama, tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju maupun tidak setuju; sebanyak 12,5% menunjukkan sikap netral, 52,5% menyatakan setuju, dan 35% sangat setuju. Pada pernyataan kedua, 20% responden bersikap netral, 50% memberikan jawaban setuju, dan 30% sangat setuju. Untuk pernyataan ketiga, sebanyak 10% responden bersikap netral, 67,5% menyatakan setuju, dan 22,5% sangat setuju. Pada pernyataan keempat, 22,5% responden memilih netral, 50% setuju, dan 27,5% sangat setuju. Sementara itu, pada pernyataan kelima, 15% responden menunjukkan sikap netral, 57,5% setuju, dan 27,5% sangat setuju. Pernyataan keenam memperlihatkan bahwa 10% responden bersikap netral, 57,5% menyatakan setuju, dan 32,5% sangat setuju. Untuk pernyataan ketujuh, 22,5% responden bersikap netral, 45% menyatakan setuju, dan 32,5% sangat setuju. Pada pernyataan kedelapan, 15% responden menyatakan netral, 57,5% setuju, dan 27,5% sangat setuju. Selanjutnya, pernyataan kesembilan menunjukkan 12,5% responden bersikap netral, 60% setuju, dan 27,5% sangat setuju. Terakhir, pernyataan kesepuluh mencatatkan 7,5% responden bersikap netral, 57,5% menyatakan setuju, dan 35% sangat setuju. Secara keseluruhan, tidak terdapat responden yang memberikan tanggapan negatif berupa tidak setuju maupun sangat tidak setuju terhadap seluruh pernyataan tersebut.

## **Analisis Data Kuantitatif**

### **Uji Normalitas**

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan memperhatikan pola penyebaran pada grafik Normal Probability Plot (P-P Plot). Data dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik pada grafik tersebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Berdasarkan hasil visualisasi grafik P-P Plot, tampak bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi ini memiliki distribusi normal atau telah memenuhi kriteria normalitas.

Selain itu, peneliti juga menerapkan uji Kolmogorov-Smirnov sebagai bagian dari proses analisis. Hasil uji menunjukkan bahwa apabila nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih dari 0,05, maka data dapat dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilainya kurang dari 0,05, maka data tidak memenuhi asumsi normalitas. Pada penelitian ini, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,118, yang berada di atas ambang batas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa distribusi residual dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria normalitas.

### **Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan mengamati nilai tolerance dan VIF. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance di atas 0,10 serta nilai VIF di bawah angka



10. Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas, dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel independen, yaitu OCB, kompensasi, dan lingkungan kerja, memiliki nilai VIF di bawah batas maksimum 10 serta nilai tolerance yang melebihi 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam model tidak mengalami indikasi multikolinearitas. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak melanggar asumsi multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi perbedaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi atau tidak. Jika varians residual konsisten atau tidak mengalami perubahan, maka disebut homoskedastisitas. Namun, apabila terjadi variasi dalam varians residual antar pengamatan, kondisi tersebut dikenal sebagai heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan dua pendekatan, yakni analisis scatter plot dan metode uji Glejser.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa melalui grafik scatter plot sebaran titik-titik tidak membentuk pola yang teratur. Titik-titik tersebut tersebar merata, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat terjadinya heteroskedastisitas.

Hasil uji Glejser mengindikasikan bahwa tingkat signifikansi untuk setiap variabel, yaitu OCB sebesar 0,178, kompensasi 0,170, dan lingkungan kerja 0,128. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas 0,05, yang artinya bahwa model regresi ini tidak terdapat terjadinya heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi asumsi klasik homoskedastisitas, di mana varians residual bersifat konstan.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.130	5.037		1.217	.231
X1 Organizational Citizenship Behavior (OCB)	.167	.177	.148	.947	.350
X2 Kompensasi	.395	.178	.340	2.218	.033
X3 Lingkungan Kerja	.621	.216	.403	2.877	.007

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil model persamaan berikut, dapat dituliskan dari hasil analisis dalam bentuk persamaan, yaitu :

$$Y = 6,130 + 0,167 + 0,395 + 0,621 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi tersebut mengindikasikan bahwa variabel OCB, kompensasi, dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif secara signifikan (sama dengan nol) terhadap kepuasan karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil regresi yang mengindikasikan nilai konstanta kepuasan karyawan sebesar 6,130. Koefisien X1 sebanyak 0,167, memiliki pengaruh positif terhadap Y, artinya OCB meningkat satu, kepuasan karyawan akan meningkat. Koefisien kompensasi sebanyak 0,395 memiliki pengaruh positif terhadap Y, artinya kompensasi meningkat satu, kepuasan karyawan akan meningkat. Koefisien lingkungan kerja sebanyak 0,621 memiliki pengaruh positif terhadap Y. Dengan kata lain, setiap naik satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kepuasan karyawan. Dengan ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif paling kuat, ditandai dengan nilai koefisien B tertinggi sebesar 0,621.

#### Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, kriteria pengujian hipotesis didasarkan pada dua hal, yaitu nilai signifikansi koefisien lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  melebihi  $t_{tabel}$ . Jika kedua syarat tersebut terpenuhi, maka terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pada hasil analisis uji t menunjukkan, variabel OCB

tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,350 < 0,05$ , serta  $t_{hitung}$  sebesar  $0,947 > t_{tabel}$  2,028. Oleh karena itu,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sementara itu, variabel kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, dengan nilai signifikansi  $0,033 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  2,218  $> 2,028$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Begitu pula dengan variabel lingkungan kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, dibuktikan melalui nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  sebesar 2,877 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,028. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima untuk variabel ini.

**Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis**

Uji t			Uji F		
Model	t	Sig.	Model	F	Sig.
(Constant)	1,217	0,231	Regresion	18,988	0,000 <sup>b</sup>
X1 Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0,947	0,350			
X2 Kompensasi	2,218	0,033			
X3 Lingkungan Kerja	2,877	0,007			

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2025

Kriteria dalam uji hipotesis menggunakan uji F pada penelitian ini adalah apabila nilai signifikansi ( $\alpha$ ) kurang dari 0,05 dan nilai  $F_{hitung}$  melebihi  $F_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pada hasil analisis uji F menunjukkan, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , serta nilai  $F_{hitung}$  18,988  $> F_{tabel}$  2,866. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, secara simultan variabel independen, yaitu OCB, kompensasi, dan lingkungan kerja, secara simultan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yakni kepuasan karyawan.

### Pengaruh OCB Terhadap Kepuasan Karyawan

OCB merupakan perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh karyawan dan tidak memiliki kaitan langsung maupun tidak langsung dengan sistem kompensasi. Perilaku ini secara keseluruhan membantu organisasi berjalan dengan baik dan bekerja dengan baik.

Analisis regresi dan uji t mengindikasikan bahwa variabel OCB memiliki pengaruh yang bersifat positif pada kepuasan karyawan, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, pengujian hipotesis mengindikasikan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti variabel OCB secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Jawaban terbesar responden pada kuesioner (X1.5.1) yang berbunyi "Saya selalu mengikuti informasi, misalnya pengumuman perusahaan" menyatakan setuju. Artinya, mayoritas karyawan cenderung mematuhi instruksi yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, ketika perilaku OCB pada karyawan meningkat, tingkat kepuasan kerja mereka juga cenderung ikut meningkat.

Hasil penelitian ini menolak temuan dari penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan [12,13]. Di sisi lain, temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa OCB tidak memberikan pengaruh signifikan pada kepuasan karyawan. Oleh sebab itu, penting untuk mengamati berbagai aspek yang mungkin memengaruhi terbentuknya perilaku OCB, seperti iklim dan budaya perusahaan, karakter dan keadaan hati individu, pemahaman karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja, durasi masa kerja, serta perbedaan gender [4].

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa OCB di UD Sumber Muji Mulya tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan pada tingkat kepuasan karyawan. Hal ini mengindikasikan, perilaku sukarela karyawan di luar tugas formal karyawan belum tentu berbanding lurus dengan tingkat kepuasan karyawan.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas hasil kerja atau kontribusi yang telah mereka lakukan. Pemberian kompensasi bertujuan untuk mendorong peningkatan motivasi, loyalitas, serta kinerja karyawan secara menyeluruh, sehingga karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil regresi dan uji t, variabel kompensasi terbukti terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel kepuasan karyawan. Artinya, uji hipotesis menolak  $H_0$  menerima  $H_a$ , sehingga secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Jawaban terbesar responden pada kuesioner (X2.3.1) yang berbunyi "Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan adil untuk seluruh karyawan" menyatakan setuju. Artinya, sebagian besar karyawan merasa diperlakukan adil oleh perusahaan. Dengan demikian, semakin meningkatnya kompensasi pada karyawan, semakin meningkat pula kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan, yang berarti penelitian ini juga menghasilkan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan [14,15]. Hasil penelitian ini mendukung bahwa kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari berbagai aspek, baik yang berasal dari lingkungan internal organisasi maupun faktor eksternal [5].

Berdasarkan temuan penelitian, disimpulkan bahwa kompensasi memiliki korelasi positif dengan kepuasan karyawan di UD Sumber Muji Mulya. Dengan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan**

Lingkungan kerja meliputi berbagai elemen di dalam maupun sekitar tempat kerja yang berpotensi memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam menunjang aktivitas karyawan dan mencakup berbagai unsur, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik.

Berdasarkan hasil uji regresi dan analisis t, diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kepuasan karyawan. Dengan kata lain, hasil pengujian hipotesis mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga lingkungan kerja terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan. Jawaban terbesar responden pada kuesioner (X3.2.2) yang berbunyi "Perusahaan memberikan perhatian pada pengelolaan sirkulasi udara untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman" menyatakan setuju. Hal ini berarti, sebagian besar karyawan merasakan kenyamanan pada ruang lingkup perusahaan. Dengan demikian, semakin meningkatnya lingkungan kerja, semakin meningkat pula kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan karyawan [16,17]. Mendukung dengan temuan dalam penelitian ini, lingkungan kerja teridentifikasi memberikan dampak positif dan signifikan pada kepuasan karyawan. Berbagai hal yang dapat memengaruhi kondisi lingkungan kerja antara lain karakteristik individu, pola kepemimpinan, interaksi dalam tim, sistem kerja yang diterapkan, serta faktor kontekstual lainnya [10].

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif terdapat hubungan positif dengan tingkat kepuasan karyawan di UD Sumber Muji Mulya. Rasa nyaman yang dirasakan karyawan terhadap tempat kerja turut berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja.

#### **Pengaruh OCB, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan**

uji hipotesis terhadap variabel OCB, kompensasi, dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa ketiganya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan pada tingkat kepuasan karyawan. Jawaban terbesar responden pada kuesioner (Y.3.1) yang berbunyi "Gaji yang saya peroleh sebanding dengan tugas dan tanggung jawab yang saya jalankan" menyatakan setuju. Hal ini berarti, perusahaan menggaji karyawan sesuai dengan pekerjaan karyawan. Dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawan, beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan antara lain pemberian imbalan yang adil dan layak, penempatan karyawan yang tepat, tingkat kesulitan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, ketersediaan peralatan kerja, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan [2].

Dengan demikian, dapat diidentifikasi, bahwa variabel independen berhubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan di UD Sumber Muji Mulya. Karyawan yang menunjukkan kepedulian dengan membantu rekan secara sukarela, memperoleh kompensasi yang sesuai, serta bekerja di lingkungan yang aman dan menyenangkan, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di UD Sumber Muji Mulya. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat diidentifikasi bahwa OCB tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan,

sementara kompensasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut, yaitu OCB, kompensasi, dan lingkungan kerja, memengaruhi tingkat kepuasan karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, disarankan agar UD Sumber Muji Mulya terus mempertahankan dan meningkatkan ketiga aspek tersebut guna memberikan dampak positif terhadap kepuasan karyawan. Selain itu, peneliti merekomendasikan agar studi di masa mendatang pada topik serupa mempertimbangkan penambahan variabel lain serta mempertimbangkan jumlah responden yang lebih besar guna memperkuat hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Badan PS. Jumlah Peternak Ayam di Indonesia 2023 2023.
- [2] Setiono BA, Sustiyatik E. Manajemen Sumber Daya Manusia. vol. 11, Surakarta: CV Berkah Wisnu; 2020, hal. 170.
- [3] Paramita RD, Sugiono, Purnomo H. Pengaruh Jenjang Karier Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Kediri 2022:157–62.
- [4] Simarmata N. Organizational citizenship behavior, Bandung: CV Media Sains Indonesia; 2023.
- [5] Zunaidah; Susetyo D, Hadjri MI. Kompensasi. vol. 11, Palembang: UPT Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya; 2020, hal. 1–14.
- [6] Saputra MAAW, Sugiono, Purnomo H. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri 2024;3:135–45.
- [7] Tohari A, Ramadhani RA, Muslih B, Kurniawan A. Structural Equation Modeling: Taxpayer Compliance of MSMEs in Kediri City. *Rev Gestão Soc E Ambient* 2024;18:e05829. <https://doi.org/https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n7-078>.
- [8] Aditya OM, Muslih B, Meilina R, Ekonomi F, Nusantara U, Kediri P, et al. Analisis Dampak Stress Kerja , Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri n.d.:39–54.
- [9] Widiar YR, Sugiono, Purnomo H. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk. *J Ilm Manaj dan Bisnis* 2022;1:524–31. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5416>.
- [10] Enny M. Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya: UBHARA Manajemen Press; 2019, hal. 144.
- [11] Susanti, Mardika NH. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. *Sci J J Ilm Mhs* 2021;3.
- [12] Lukito R. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora* 2020;2:1–9.
- [13] Inkiriwang M, Wijayadne DR. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Ud Sinar Abadi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Performa* 2023;8:334–49. <https://doi.org/10.37715/jp.v8i4.3952>.
- [14] Aini DN, Mahfudiyanto. Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja CV. Sadewa Agri Jaya Kediri. *BIMA J Bus Innov Manag* 2024;6:190–9. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i2.5906>.
- [15] Setiawan LS. Pengaruh Kompensasi Terhadap Tingkat Keinginan Keluar Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada UD. Sastra Jaya) 2021.
- [16] Putra AANMI, Sumaji YMP. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD Putra Uyung Jaya. *Performa* 2023;8:544–58. <https://doi.org/10.37715/jp.v8i5.3825>.
- [17] Rezkiani V, Setiorini A. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Trubus Kota Bekasi. *J Manaj Bisnis Krisnadwipayana* 2023;11:860–70. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i2.76>.