

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Adi Saputra, Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia  
Jl. Kusumanegara No. 121, Muja-Muju, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, DIY 55165

### Info Artikel

**Kata Kunci:**  
Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

ISSN (print): 1978-6387  
ISSN (online): 2623-050X

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

Korespondensi Penulis:  
Adi Saputra  
Email:  
adiiputera99@gmail.com



### Abstraksi

Keberhasilan suatu organisasi sangat terpengaruh oleh sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor yang sangat penting dalam tercapainya tujuan dari suatu organisasi. Mengingat betapa pentingnya sumber daya manusia sebagian besar organisasi rela mengeluarkan modal yang besar agar mereka mempunyai SDM yang berkompeten di bidang masing-masing. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Studi pada PT. BPR Bank Bantul (Perseroda). Populasi dalam penelitian ini merupakan semua karyawan tetap pada PT. BPR Bank Bantul (Perseroda). Sampel penelitian adalah 90 responden, dengan teknik sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif, dan diolah menggunakan IBM SPSS versi 25.0. Metode dalam pengumpulan data menggunakan metode angket, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda yang didukung dengan uji *t* dan uji *f* serta uji asumsi klasik diantaranya terdapat uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap OCB, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Serta secara simultan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. BPR Bank Bantul (Perseroda).

### Abstract

The success of an organization is greatly influenced by Human Resources, Human Resources is a very important factor in achieving the goals of an organization. Given the importance of human resources, most organizations are willing to spend large amounts of capital so that they have human resources who are competent in their respective fields. The purpose of this study was to analyze the work environment, work motivation, and job satisfaction partially and simultaneously on *organizational Citizenship behavior* (OCB) study at PT. BPR Bank Bantul (Perseroda). The population in this study were permanent employees at PT. BPR Bank Bantul (Perseroda). The research sample was 90 respondents, with the sampling technique used was saturated sampling. This research uses a quantitative approach, and is processed using IBM SPSS version 25.0. The data collection method used the questionnaire method, while the data analysis technique used

---

*multiple regression analysis which was supported by the t test and f test as well as the classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. The results showed that the work environment had a negative effect on OCB, work motivation had a positive and significant effect on OCB, and job satisfaction had a positive and significant effect on OCB. And simultaneously work environment variables, work motivation, and job satisfaction have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT. BPR Bank Bantul (Perseroda).*

## 1. Pendahuluan

BPR berawal dari Undang-Undang No 7 Tahun 1992 tentang peraturan perbankan dan peraturan pemerintah No 72 tahun 1992. Dalam kegiatannya, BPR melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip bagi hasil. Ada tiga pilar perekonomian nasional yang berperan serta dalam proses menciptakan kesejahteraan nasional, yaitu: Perusahaan Negara atau Badan Usaha milik negara (BUMN), swasta, dan koperasi. Ketiga pilar ekonomi tersebut sejatinya saling keterkaitan dan menunjang kemajuan perekonomian nasional. Salah satu bentuk institusi ekonomi yang berada dalam naungan pemerintah daerah adalah Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa.

Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi baik itu institusi maupun perusahaan, dikarenakan SDM juga bekerja sebagai penggerak, pemikir, serta perencana dalam sebuah organisasi tersebut. Dalam menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan pada manajemennya, khususnya dalam bidang SDM. Perkembangan teknologi di era globalisasi yang semakin pesat sehingga menuntut setiap perusahaan untuk menyusun strategi, oleh karena itu setiap individu harus mampu bekerja secara tim bukan secara individu. Darmawan & Satrya (2018) mengemukakan bahwa di era globalisasi seperti saat ini, kom-

petisi antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan dituntut untuk mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas demi keutuhan di perusahaan.

Faktor lain yang juga diketahui berpengaruh terhadap pertumbuhan dan perkembangan organisasi yaitu kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif hendak akan memberikan rasa yang aman serta mempengaruhi kepada karyawan untuk dapat bekerja secara optimal Wulandari & Prayitno (2017). Lingkungan kerja yang baik secara tidak langsung akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi, dimana seorang karyawan yang merasa puas tentu juga memerlukan motivasi kerja pada setiap individu dan lingkungan kerjanya akan menimbulkan kepuasan saat bekerja dan berdampak pada perilaku organisasi yang tinggi. Selain lingkungan kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi perilaku organisasi untuk melakukan pekerjaan secara efektif yaitu motivasi kerja.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen apabila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, Siagian, (2012). Dengan adanya motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi untuk menciptakan dorongan terhadap individu yang dapat

memberikan individu tersebut berbuat dan berperilaku yang akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja akan dirasakan apabila yang bersangkutan merasakan kepuasan diantaranya dengan pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi yang akan didapatnya, atasan di tempat kerjanya dan juga rekan-rekan sesama karyawan Darmawan dan Mujiati, (2017) (dalam Putra & Sudibya, 2018).

Menurut Saraf, Langdon, dan Gosain (2007) dalam (Putra & Sudibya, 2018) kepuasan kerja merupakan suatu kecenderungan kerja yang melibatkan perasaan positif tentang pekerjaan atau persepsi positif selama praktik kerja dan tidak adanya stres dan kecemasan selama proses kerja. Adapun kepuasan kerja dianggap mempunyai pengaruh sebagai faktor penentu perilaku OCB. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi seperti saat ini yaitu tidak hanya perilaku individu yang telah ditetapkan oleh perusahaan melainkan *job description* pada karyawan tetapi juga berupaya perilaku *extra-role*, yaitu perilaku yang dilakukan individu diluar *job description* berdasarkan inisiatif dari pribadi karyawan karena mempunyai perasaan puas dan adil atas perlakuan organisasi kepadanya. Peran tambahan atau *extra-role* yang dimiliki karyawan sering juga dikenal dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Robbins & Judge (2016) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak termasuk dalam kewajiban kerja formal seorang karyawan, tetapi mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Maka sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat menjadi gambaran bahwa adanya kinerja yang tinggi dalam organisasi. Pada dasarnya perilaku OCB merupakan hal yang bersifat individual. Ada beberapa elemen sendiri pada konsep ini, diantaranya: 1. *Organizational Citizenship Behavior* memiliki tipe perilaku dimana karyawan menunjukkan perilaku yang melebihi permintaan perusahaan; 2. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan

perilaku yang tidak tampak namun secara tidak langsung melakukan kegiatan secara sukarela; 3. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang sangat penting untuk peningkatan efektifitas perusahaan.

Berdasarkan hasil uraian diatas, dapat disampaikan tujuan dari penelitian sebagai berikut: 1. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Behavior Citizenship* (OCB); 2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Behavior Citizenship* (OCB); 3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Behavior Citizenship* (OCB); dan 4. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja serta Kepuasan Kerja secara simultan terhadap *Organizational Behavior Citizenship* (OCB);

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Bank Bantul (Perseroda) yang beralamat di di Jl. Gajah Mada No.3, Kurahan, Bantul, Kec. Bantul, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Lokasi ini dipilih karena adanya indikasi permasalahan yang terkait dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Obyek yang menjadi kajian dalam penelitian ini ialah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi OCB di PT. BPR Bank Bantul (Perseroda).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dilakukan di PT. BPR Bank Bantul (Perseroda). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. BPR Bank Bantul (perseroda), berjumlah 90 karyawan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan tetap PT. BPR Bank Bantul (Perseroda). Uji instrumen pada penelitian ini adalah menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji instrumen yang dilakukan penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas, setelah itu dilakukan uji asumsi klasik mulai dari uji

normalitas, uji heteroskedastisitas serta uji multikolinearitas. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t (parsial), juga uji f (simultan) dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda karena penelitian ini merupakan penelitian yang meneliti pengaruh atau hubungan antara sebuah variabel terikat dengan bebas yang diproses menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini, pengolahan data menggunakan bantuan program IBM SPSS *for windows* versi 25.0.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil

Berdasarkan hasil uji normalitas data, data menunjukkan berdistribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik menunjukkan data menunjukkan model yang digunakan fit. Hal ini ditunjukkan dari dari uji regresi linier berganda dengan nilai probabilitas F sebesar 0,000 (Tabel 1). Sehingga model dapat menunjukkan terjadinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB (Tabel 1). Dan secara bersama-sama model menunjukkan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB (Tabel 1).

Tabel 1  
Hasil Analisis Regresi

	Koefisien	Prob.
(Constant)	4.586	.000
Lingkungan Kerja	.370	.712
Motivasi Kerja	3.421	.001
Kepuasan Kerja	5.298	.000
F <sub>hitung</sub>	44.707	
F <sub>sig</sub>	.000 <sup>b</sup>	
R <sup>2</sup>	.609	
R <sup>2</sup> <sub>Adj</sub>	.596	

Dependent Variabel : OCB

#### Pembahasan

##### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal tersebut berarti, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh pada tinggi rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di PT. BPR Bank Bantul (Perseroda).

Hasil ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya dari Nurhayati, Minarsih, & Wulan (2016) menghasilkan adanya pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang. Kemudian, Zufriah D (2020) menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Koperasi Sadar Sejahtera, Sumatera Selatan.

Serta ditambah penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayah Et Al., (2016) yang mengemukakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru SDN di Kabupaten Pulo Gadung. Karena hasilnya negatif maka penelitian ini bisa dijadikan bahan banding bagi penelitian selanjutnya.

##### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin tinggi karyawan mendapatkan Motivasi Kerja kecenderungan seorang karyawan akan lebih meningkat untuk bekerja, maka semakin tinggi juga kemungkinan karyawan melakukan perilaku sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi standar tugas yang diberikan atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil ini mendukung dari penelitian sebelumnya yaitu (Putra & Sudibya, 2018) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, Saridewi, & Sofia, 2019) menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Kantor X. Serta ditambah penelitian dari (Anisa, 2019) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap

*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Adi Saputra<sup>1</sup>, Kusuma Chandra Kirana<sup>2</sup>, Epsilandri Septyarini<sup>3</sup>

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Studi Empiris pada Karyawan Koperasi Tunas Harapan di Kabupaten Temanggung.

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi kecenderungan karyawan mendapatkan kepuasan pada pekerjaannya, maka perilaku sukarela atau OCB yang dilakukan karyawan semakin meningkat.

Hasil ini memperkaya hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pt, Ainama, & Surabaya, (2020) pada PT. Mubarak Ainama Kunt di Surabaya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Kemudian (Andhini, 2017) menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Selanjutnya, (Mayliza, 2019) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara variabel Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Pegawai BPKPAD di Madina. Selain itu, (Yuliani & Katim, 2017) juga terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PT. Telkom Purwokerto.

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Hasil uji F bahwa berpengaruh secara bersamaan dari variabel independen (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. BPR Bank Bantul (Perseroda). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $44.707 > F_{tabel}$  2,71 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Hasil tersebut memperkaya penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh

Nurhidayah Et Al., (2016) menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel bebas Lingkungan kerja terhadap variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Kemudian, Nurhayati, Minarsih, & Wulan (2016) mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang. Dan juga diperkuat pada penelitian Zufriah D (2020) dengan temuan Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

(Lestari, Saridewi, & Sofia, 2019) Pada temuan ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan kepuasan Kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. (Putra & Sudibya, 2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung. (Sabahi & Sanai Dashti, 2016) mengungkap peran penting mediasi melalui antara keterlibatan karyawan dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dosen di Universitas Negeri Padang. Dan terakhir, (Anisa, 2019) dalam temuan ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Koperasi Tunas Harapan di Kabupaten Temanggung.

**4. Simpulan dan Saran**

**Simpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Hasil penelitian menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di PT. BPR Bank Bantul (Perseroda). Hasil ini menunjukkan bahwa, Lingkungan

Kerja tidak mempengaruhi karyawan untuk melakukan kegiatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. BPR Bank Bantul (Perseroda); 2. Hasil penelitian menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. BPR Bank Bantul (Perseroda). Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi kecenderungan karyawan mendapatkan motivasi, maka semakin tinggi juga kemungkinan karyawan dapat menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); 3. Hasil penelitian menemukan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. BPR Bank Bantul (Perseroda). Hal ini menunjukkan bahwa, jika karyawan mendapatkan kepuasan ditempat kerja maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat semakin tinggi juga dilakukan oleh karyawan diperusahaan; 4. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. BPR Bank Bantul (Perseroda).

Peneliti memiliki keterbatasan bahwa penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan tetap, sehingga hasil penelitian ini hanya mencerminkan persepsi karyawan tetap di PT. BPR Bank Bantul (Perseroda). Selain itu keterbatasan dalam penelitian yaitu hanya memfokuskan pada 3 variabel bebas yang dianggap akan mempengaruhi OCB yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Dan tiga variabel penelitian ini hanya mampu menjelaskan sebesar 59,6%.

### Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, saran yang dapat diajukan oleh peneliti bagi PT. BPR Bank Bantul (Perseroda) untuk lebih mengoptimalkan lagi perilaku OCB adalah meningkatkan variabel Lingkungan Kerja, karena dengan lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan perilaku OCB. Kemudian bagi penelitian selanjutnya, diharapkan un-

tuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan yang ada di PT. BPR Bank Bantul (Perseroda) atau objek lain pada umumnya dengan menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, disiplin kerja, komitmen organisasi sehingga peneliti dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Serta memperluas ruang lingkup penelitiannya dengan cara menjadikan seluruh karyawan PT. BPR Bank Bantul (Perseroda) menjadi responden atau dapat memperluas dalam tempat penelitiannya.

### Daftar Pustaka

- Andhini, N. F. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) (Studi pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Anisa, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Empiris pada Karyawan Koperasi Tunas Harapan di Kabupaten Temanggung). In *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang*. <http://eprintslib.ummg.ac.id/1169/>.
- Gendro Wiyono. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: STIM YKPN Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IMB SPSS 23. Edisi ke-8 Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Huang, C.C., You, C.S. & Tsai, M.T. (2014). A Multidimensional Analysis Of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Organizational Citizenship Behaviors. *Nursing Ethics*. 19(4), pp:519-529.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kirana, K. C., Prayekti & Hilyati (2018).

*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Adi Saputra<sup>1</sup>, Kusuma Chandra Kirana<sup>2</sup>, Epsilandri Septyarini<sup>3</sup>

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan