

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR*
(OCB) KARYAWAN BENGKEL GRAVY AUTO**

SKRIPSI

OLEH

Ernes Willyams Tangadang

1931150801



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
JAKARTA**

2022

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR*
(OCB) KARYAWAN BENGKEL GRAVY AUTO**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar
Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia**

Oleh

Ernes Willyams Tangadang

1931150801



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA

JAKARTA

2022



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ernes Willyams Tangadang

NIM : 1931150801

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) KARYAWAN BENGKEL GRAVY AUTO” adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan, buku-buku dan jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada skripsi saya.
2. Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana di universitas lain, kecuali pada bagian-bagian sumber informasi yang dicantumkan dengan cara referensi yang semestinya.
3. Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada tugas.

Kalau terbukti saya tidak memenuhi apa yang dinyatakan di atas, maka skripsi ini dianggap batal.

Jakarta, 25 Februari 2022

Ernes Willyams Tangadang
1931150801



UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR
HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) KARYAWAN

BENGKEL GRAVY AUTO

Oleh:

Nama : Ernes Willyams Tangadang

No. Induk Mahasiswa : 1931150801

Program Studi : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Akhir guna mencapai gelar Sarjana Strata Satu pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia.

Jakarta, 25 Februari 2022

Menyetujui:

Pembimbing I

(Nenny Anggraini, S.E., M.Psi)

NUPTK : 8969101024

Pembimbing II

(Jonny Siagian, S.E., M.M)

NUPTK : 0301086104

Ketua Program Studi

(Jonny Siagian, S.E., M.M)

NUPTK : 0301086104

Dekan

(Juaniva Sidharta, SE, MSi)

NUPTK : 0326067006



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Pada 25 Februari 2022 telah diselenggarakan Sidang Skripsi untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia, atas nama:

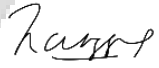
Nama : Ernes Willyams Tangadang

NIM : 1931150801

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Termasuk ujian Skripsi yang berjudul “HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) KARYAWAN BENGKEL GRAVY AUTO” oleh tim penguji yang terdiri dari:

Nama Penguji	Jabatan dalam Tim Penguji	Tanda Tangan
1. Nenny Anggraini, S.E., M.Psi	Ketua	
2. Christina Natalia, S.E., M.M.A	Anggota	
3. Dr. Ir. Edison Siregar, M.M	Anggota	

Jakarta, 25 Februari 2022



UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

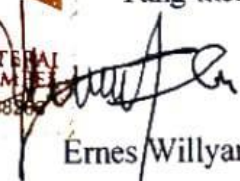
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ernes Willyams Tangadang
NIM : 1931150801
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Tugas Akhir : Skripsi (S-1)
Judul : HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) KARYAWAN
BENGKEL GRAVY AUTO

Menyatakan bahwa:

1. Skripsi tersebut adalah benar karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi manapun;
2. Skripsi tersebut bukan merupakan plagiat dari hasil karya pihak lain, dan apabila saya/kami mengutip dari karya orang lain maka akan dicantumkan sebagai referensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Saya memberikan Hak Noneksklusif Tanpa Royalti kepada Universitas Kristen Indonesia yang berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran Hak Cipta dan Kekayaan Intelektual atau Peraturan Perundangan-undangan Republik Indonesia lainnya dan integritas akademik dalam karya saya tersebut, maka saya bersedia menanggung secara pribadi segala bentuk tuntutan hukum dan sanksi akademis yang timbul serta membebaskan Universitas Kristen Indonesia dari segala tuntutan hukum yang berlaku.

Jakarta 25 Februari 2022
Yang menyatakan

Ernes Willyams Tangadang



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Bengkel Gravy Auto”.

Penelitian ini dibuat dan disusun sebagai skripsi penulis, serta sebagai syarat yang harus dipenuhi guna menempuh Sidang Ujian Sarjana serta untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia (FEB UKI).

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis juga menyadari tidak sedikit kendala dan halangan yang dihadapi penulis. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat kekurangan yang disebabkan keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Namun berkat bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak maka penulisan dan penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Selama belajar di program studi Manajemen FEB UKI, penulis mendapat banyak ilmu dan pelajaran yang bermanfaat bagi kehidupan serta wawasan penulis. Dalam proses pembuatan skripsi ini, penulis banyak dibantu, diberi arahan, dukungan, serta semangat oleh orang – orang di sekitar penulis.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas kasih sayang dan penyertaan yang telah diberikan kepada penulis untuk membimbing, membantu, dan menyertai disetiap proses kehidupan penulis sehingga dapat sampai diposisi saat ini tanpa kekurangan suatu apapun.
2. Prof. Dr. Dhaniswara K. Hardjono, SH., MH., MBA selaku Rektor Universitas Kristen Indonesia.

3. Juaniva Sidharta, SE, MSi selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia.
4. Arya Gina Tarigan, SE., M.ak sebagai Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia.
5. Jonny Siagian, SE., MMA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia
6. Nenny Anggraini, S.E., M.Psi selaku dosen pembimbing materi yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing dan membantu penulis dalam penyusunan materi skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
7. Jonny Siagian, SE., MMA selaku dosen pembimbing metode dan alat yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing dan membantu penulis dalam pengolahan data pada skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
8. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen dan staf FEB UKI yang ikut serta membantu memberikan dukungan dan bantuan penulisan skripsi ini, semoga ilmu dan pengalaman yang diberikan dapat didedikasikan untuk kesuksesan penulis di hari – hari yang akan datang.
9. Keluarga besar PALAMA FE UKI yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
10. Teman teman mahasiswa UKI yang tidak dapat disebutkan nama nya satu persatu, terimakasih setiap momen berharga, kebersamaan, dan pengalaman yang telah dilewati bersama sepanjang perjalanan ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kiranya penelitian ini dapat bermanfaat, serta memberikan ilmu yang baru dan lebih lagi bagi pembaca. Akhir kata, dengan segera rasa syukur penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak. Tuhan memberkati.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR.....	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iv
PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Ruang Lingkup Penelitian	6
1.5 Hipotesis Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
1.7 Sistematika Penulisan	8
BAB II URAIAN TEORITIS	10
2.1 Lingkungan Kerja	10
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	10
2.1.2 Aspek- aspek lingkungan kerja	12
2.1.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	13
2.1.4 Indikator Lingkungan kerja.....	14

2.2 Motivasi Kerja	15
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	15
2.2.2 Teori – Teori Motivasi	17
2.2.3 Jenis – Jenis Motivasi	20
2.2.4 Prinsip – Prinsip Dalam Motivasi	20
2.3 ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB).....	21
2.3.1 Pengertian Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	21
2.3.2 Manfaat Organizational Citizenship Behaviour (OCB).....	23
2.3.3 Faktor Internal dan Eksternal yang Membentuk Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	24
2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	25
2.3.5 Indikator-Indikator OCB.....	27
2.4 Hubungan Antar Variabel.....	27
2.4.1 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	27
2.4.2 Hubungan Motivasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB).....	28
2.4.3 Hipotesis Penelitian.....	29
2.5 Penelitian Terdahulu.....	29
2.6 Kerangka Berfikir	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1 Desain Penelitian	35
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	36
3.3 Prosedur Pengumpulan Data.....	39
3.3.1 Lokasi Penelitian	39

3.3.2 Populasi dan Sampel	40
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	46
3.5 Teknik Analisis.....	47
3.6 Waktu dan Lokasi	49
3.7 Variabel Penelitian.....	49
3.8 Pengukuran Variabel	50
3.9 Pengujian Instrumen	51
3.9.1 Uji Validitas	51
3.9.2 Uji Reliabilitas.....	54
3.10 Uji Hipotesis	55
3.10 Transformasi Data	60
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1 Sejarah Perusahaan.....	61
4.1.1 Sejarah Bengkel Gravy Auto	61
4.1.2 Karakteristik Responden.....	62
4.2 Analisis Jawaban Responden.....	67
4.3 Pengujian Instrumen.....	115
4.3.1 Uji Validitas	115
4.3.2 Uji Reliabilitas	120
4.4 Pengujian Hipotesis	122
4.4.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap OCB	122
4.4.2 Hubungan Motivasi Kerja terhadap OCB	124
4.4.3 Uji Hipotesis Parsial (T)	126
4.4.4 Uji F	129

BAB V PENUTUP	136
5.1 Kesimpulan.....	136
5.2 Saran	137
DAFTAR PUSTAKA.....	138
LAMPIRAN.....	142



DAFTAR TABEL

Tabel II-1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel III-2 Pengukuran Skala Likert.....	49
Tabel III-1 Operasionalisasi Variabel.....	40
Tabel III-3 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	55
Tabel IV-18 Rekapitulasi kuesioner Lingkungan Kerja.....	73
Tabel IV-37 Rekapitulasi Motivasi Kerja.....	94
Tabel IV-53 Rekapitulasi OCB.....	111
Tabel IV-54 Pengujian Validitas Lingkungan Kerja.....	116
Tabel IV-55 Pengujian Validitas Motivasi Kerja.....	117
Tabel IV-56 Pengujian Validitas OCB.....	118
Tabel IV-57 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	119
Tabel IV-58 Hasil Pengujian Rank Spearman Lingkungan Kerja Terhadap OCB.....	121
Tabel IV-60 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	123
Tabel IV-61 Uji Korelasi Ganda <i>Pearson Product Moment</i> (PPM).....	126

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow	19
--	----



ABSTRAK

Perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) mereka. Akibatnya, di era Industri 4.0 ini, SDM yang berkualitas tinggi sangat penting bagi bisnis. Untuk tetap kompetitif, beberapa sektor bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia terbaik. Pengembangan SDM di tingkat institusional atau industri, di sisi lain, sangat penting untuk kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang dan pendek, sehingga membutuhkan manajemen institusional yang terampil. Karyawan di Bengkel Mobil Gravy tidak puas dengan kondisi kerja mereka dan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka, dua dari banyak masalah yang mungkin muncul di fasilitas atau bisnis mana pun. Perilaku karyawan ini menunjukkan bahwa mereka tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Mengingat hal tersebut, para peneliti ingin menyelidiki asal-usul ketidaknyamanan karyawan di tempat kerja dengan melakukan evaluasi motivasi kerja dan membangun hubungan dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) dari tenaga kerja Bengkel Mobil Gravy. Para peneliti berharap studi ini dapat membangun hubungan antara perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dan faktor-faktor seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja. Untuk pengumpulan data utamanya, studi ini mengandalkan metodologi kuantitatif, yang didefinisikan sebagai metodologi yang menggunakan analisis numerik. Para peneliti di Gravy Auto Workshop menggunakan pendekatan survei untuk mengumpulkan data untuk studi mereka dengan mengirimkan kuesioner berdasarkan teori hierarki karakteristik lingkungan kerja. Teori hierarki Abraham H. Maslow tentang faktor insentif kerja dan gagasan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Analisis data menggunakan SPSS 26.0 mengungkapkan korelasi yang signifikan secara statistik antara OCB dan faktor-faktor yang berkaitan dengan tempat kerja dan motivasi karyawan. Hubungan tersebut terbukti signifikan ketika dievaluasi sebagian. Jadi, dapat dikatakan bahwa perkembangan OCB sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, OCB, Motivasi Kerja

ABSTRACT

Companies rely heavily on their human resources (HR). Consequently, in this age of Industry 4.0, top-notch HR is crucial for businesses. In order to stay competitive, several sectors are vying for top-tier human resources. Institutional or industry-level HR development, on the other hand, is crucial to the long- and short-term viability of the organization, necessitating skilled institutional management. Staff at the Gravy Auto Workshop were unhappy with their working conditions and uninspired to do their jobs, two of the many issues that may develop in any facility or business. These employees' demeanors demonstrated that they were uninspired to do their jobs. In light of the above, researchers are keen to investigate the origins of staff discomfort at work by conducting an evaluation of work motivation and establishing a connection to the OCB of the Gravy Auto Workshop workforce. It was the hope of the researchers that this study would establish a connection between organizational citizenship behavior (OCB) and factors like job motivation and work environment. For its main data collection, this study relies on a quantitative methodology, which is defined as one that makes use of numerical analysis. The researchers at Gravy Auto Workshop used a survey approach to gather data for their study by sending out questionnaires based on the hierarchy theory of work environment characteristics. The hierarchy theory of Abraham H. Maslow on work incentive factors and the notion of organizational citizenship behavior (OCB). An SPSS 26.0 analysis of the data reveals a statistically significant correlation between OCB and factors pertaining to the workplace and employee motivation. The link was shown to be significant when evaluated partly. So, it's safe to say that OCB development is heavily influenced by the work environment and job motivation.

Keywords: *Work Environment, OCB, Work Motivation*