

HALAMAN MOTTO

MOTTO

Maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain.” (QS. Al-Insyirah ayat 7)

Kalau tidak mau bertanggung jawab, jangan jadi pemimpin karena kerja anda hanya akan saling menyalahkan." - Jusuf Kalla



**Memaafkan adalah kemenangan terbaik
(Forgiveness is the best victory)**

HALAMAN PERSEMBAHAN

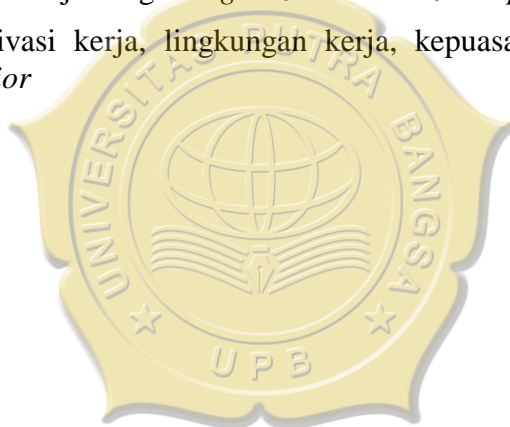
Karya ini saya persembahkan dan ungkapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kedua orangtuaku H. M. Salimi dan Hj. Khayatun sebagai motivator dalam hidup saya
2. Suamiku tercinta yang tak kenal lelah memberi motivasi dan doa-doanya.
3. Anakku tersayang Evandra Ibni Yusuf Raikhan yang telah memberi suport serta dukunganya.
4. Jajaran Direksi RS PKU Muhammadiyah Gombong yang telah memberikan ijin atas tugas belajar saya.
5. Bunda Septi Masitoh, S.Pd. MM dan Tim Diklat RS PKU Muhammadiyah Gombong yang selalu mendorong dan memotivasi saya dalam dunia Pendidikan.
6. Segenap teman-teman Magister Manajemen yang telah bersama-sama berbagi suka maupun duka di dalam kelas maupun dalam whatsapp group.
7. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penyusunan Tesis ini.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* perawat pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Penelitian ini juga menguji peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini dilakukan terhadap 71 perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Metode analisis data menggunakan SEM-PLS dengan menggunakan aplikasi Smart-PLS versi 3.0. Berdasarkan hasil analisis diperoleh simpulan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi pada perawat akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Mediasi kepuasan kerja hanya terbukti pada hubungan antara lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behavior*, sedangkan dalam hubungan motivasi kerja dengan *organizational citizenship behavior* tidak terbukti.

Kata kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior*



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and work environment on job satisfaction and Organizational Citizenship Behavior of nurses at PKU Muhammadiyah Gombong Hospital. This research also examines the mediating role of job satisfaction in the relationship between work motivation and work environment with organizational citizenship behavior. This research was conducted on 71 nurses at PKU Muhammadiyah Gombong Hospital. The data analysis method uses SEM-PLS using the Smart-PLS application version 3.0. Based on the results of the analysis, it is concluded that work motivation and work environment have a positive effect on job satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. The results of this study also show that high job satisfaction in nurses will increase organizational citizenship behavior. Mediation of job satisfaction is only proven in the relationship between the work environment and Organizational Citizenship Behavior, while the relationship between work motivation and Organizational Citizenship Behavior is not proven.

Keywords: work motivation, work environment, job satisfaction, Organizational Citizenship Behavior



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmaullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah, puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Taufiq serta Hidayah-Nya sehingga penyusunan tesis ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong)”** telah selesai. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar *Master of Management* Universitas Putra Bangsa Kebumen.

Pada kesempatan ini, saya menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan perhatian, bimbingan, bantuan, dorongan dan arahan selama penulis menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat yang telah diberikan pada penulis selama ini.
2. Dr. Gunarso Wiwoho, S.E., M.M. selaku rektor Universitas Putra Bangsa yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Putra Bangsa Kebumen.
3. Dr. Irfan Helmi, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Bangsa yang senantiasa memberikan pengarahan kepada penulis selama menempuh pendidikan prodi Magister Manajemen di Universitas Putra Bangsa.

Kebumen.

4. Dr. Siti Nur Azizah, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan sehingga Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Segenap dosen dan civitas akademika Program Studi Magister Manajemen (S-2) Universitas Putra Bangsa Kebumen yang telah banyak membantu dalam penyusunan Tesis ini.
6. Direktur Utama RS PKU Muhammadiyah Gombong beserta jajaran Direksi yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
7. Semua Karyawan yang telah bersedia menjadi responden serta meluangkan waktu untuk wawancara dan mengisi kuesioner.
8. Semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari dalam penyusunan tesis masih jauh dari sempurna serta masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini kedepannya. Akhir kata, penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca dan dijadikan sebagai *literature* untuk penelitian selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Kebumen, Juni 2024

Penulis

DAFTAR ISI

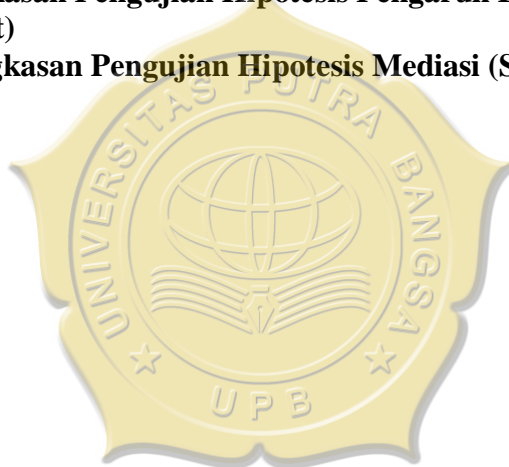
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	iii
HALAMAN BEBAS PLAGIARISME.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian	9
1.6. Pembatasan Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Tinjauan Teori.....	11
2.1.1. Organizational Citizenship Behavior	11
2.1.2. Kepuasan Kerja	17
2.1.3. Motivasi Kerja	18
2.1.4. Lingkungan Kerja	20
2.2. Penelitian Terdahulu	22
2.3. Perumusan Hipotesis.....	34
2.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	34
2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	35

2.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	36
2.3.4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	37
2.3.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	38
2.3.6. Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Motivasi Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	40
2.3.7. Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Lingkungan Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	40
2.4. Model Empiris	41
BAB III METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA.....	42
3.1. Metode Penelitian	42
3.1.1. Jenis Penelitian	42
3.1.2. Populasi dan Sampel	43
3.1.3. Metode Pengambilan Sampel	44
3.1.4. Jenis dan Sumber Data	45
3.2. Metode Analisis Data.....	45
3.2.1. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	45
3.2.2. Pengukuran Variabel.....	48
3.2.3. Analisis Data dengan <i>Structural Equational Modelling-Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1. Hasil Penelitian	60
4.1.1. Deskripsi Identitas Responden.....	60
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	62
4.1.3. Uji Validitas dan Reliabilitas	71
4.1.4. Analisis Data	75
4.2. Pembahasan.....	81

4.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RS PKU Muhammadiyah Gombong	81
4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RS PKU Muhammadiyah Gombong	83
4.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Perawat pada RS PKU Muhammadiyah Gombong	85
4.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Perawat pada RS PKU Muhammadiyah Gombong	87
4.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Perawat pada RS PKU Muhammadiyah Gombong	89
4.2.6. Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Motivasi Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Perawat pada RS PKU Muhammadiyah Gombong	90
4.2.7. Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Lingkungan Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Perawat pada RS PKU Muhammadiyah Gombong	91
BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI	93
5.1. Simpulan	93
5.2. Keterbatasan.....	94
5.3. Implikasi	95
5.3.1. Implikasi Teoritis	95
5.3.2. Implikasi Praktis	96
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	107

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	22
Tabel 3.1. Jumlah perawat di bangsal kelas 3 RS PKU Muhammadiyah Gombong	43
Tabel 3.2. Definisi konseptual dan operasional variabel	45
Tabel 4.1. Identitas Responden	60
Tabel 4.2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	63
Tabel 4.3. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	65
Tabel 4.4. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	67
Tabel 4.5. Deskripsi Variabel Organizational Citizenship Behavior	69
Tabel 4.6. Ringkasan Output Validitas Konvergen (Outer Loading)	72
Tabel 4.7. Ringkasan Output Validitas Diskriminan	74
Tabel 4.8. Ringkasan Output Reliabilitas	75
Tabel 4.9. Ringkasan Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (Direct Effect)	77
Tabel 4.10. Ringkasan Pengujian Hipotesis Mediasi (Specific Indirect Effect)	80



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	41
Gambar 4.1. Hasil Analisis SEM-PLS Full Model	76



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	107
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian	111
Lampiran 3. Statistik Deskriptif	119
Lampiran 4. Output Analisis SEM-PLS	128

