

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI RSIA MUTIARA BUNDA CILEGON**

**Shifana Mardhatillah<sup>1</sup>, Wawan Prahiawan<sup>2</sup>, Roni Kambara<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten

Email: [mardhatillahshifana@gmail.com](mailto:mardhatillahshifana@gmail.com)

### **Abstrak**

Artikel ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi intrinsik terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda Cilegon. OCB merupakan perilaku sukarela dan proaktif yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas utama mereka, yang secara langsung berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 150 responden karyawan RSIA Mutiara Bunda Cilegon. Instrumen penelitian terdiri dari skala pengukuran untuk lingkungan kerja non fisik, motivasi intrinsik, OCB, dan kinerja karyawan. Hasil analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti budaya organisasi, hubungan antar rekan kerja, dan keadilan organisasi yang ada di lingkungan kerja berpengaruh terhadap kecenderungan karyawan untuk melakukan OCB. Selain itu, motivasi intrinsik juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih aktif dan proaktif dalam memberikan kontribusi ekstra kepada organisasi. Selain itu, OCB juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang secara sukarela melakukan OCB cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, RSIA Mutiara Bunda Cilegon dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung OCB dan memperkuat motivasi intrinsik karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi OCB dan kinerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda Cilegon. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk mengembangkan strategi pengelolaan lingkungan kerja dan motivasi intrinsik yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi.

**Kata kunci:** Lingkungan kerja non fisik, Motivasi intrinsik, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

### **Abstract**

*This article aims to investigate the influence of non-physical work environment and intrinsic motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in improving employee performance at RSIA Mutiara Bunda Cilegon. OCB is a voluntary and proactive behavior performed by employees outside of their main duties, which directly contributes to the success of the organization. This study uses a quantitative method with a cross-sectional approach. Data was collected through a*

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rsia Mutiara Bunda Cilegon**

*questionnaire given to 150 employee respondents at RSIA Mutiara Bunda Cilegon. The research instrument consists of a measurement scale for non-physical work environment, intrinsic motivation, OCB, and employee performance. The results of data analysis using multiple linear regression techniques show that the non-physical work environment has a positive and significant influence on OCB. This shows that aspects such as organizational culture, relations between colleagues, and organizational justice in the work environment influence the tendency of employees to do OCB. In addition, intrinsic motivation was also found to have a positive and significant effect on OCB. Employees who have high intrinsic motivation tend to be more active and proactive in making extra contributions to the organization. In addition, OCB is also proven to have a positive and significant influence on employee performance. Employees who voluntarily perform OCB tend to have better performance. Therefore, RSIA Mutiara Bunda Cilegon can improve employee performance by creating a work environment that supports OCB and strengthens employee intrinsic motivation. This study provides theoretical and practical contributions in understanding the factors that influence OCB and employee performance at RSIA Mutiara Bunda Cilegon. The results of this research can become the basis for management to develop work environment management strategies and intrinsic motivation that are effective in improving employee performance and organizational success.*

**Keywords:** *Non-physical work environment, Intrinsic Motivation, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

### **Pendahuluan**

Pengorganisasian rumah sakit tidak akan terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi rumah sakit tersebut yang meliputi dokter, perawat, bidan, farmasi, gizi, serta komponen lainnya yang berada di lingkungan Rumah Sakit (Winarto, 2019). Rumah Sakit adalah perusahaan padat karya dan padat modal dengan berbagai kelompok profesional untuk memberikan pelayanan prima pada masyarakat. Kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik dalam bentuk pelayanan prima (Sulaeman, 2009 dikutip oleh Henifah, 2018).

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan (Yuniarti & Suprianto, 2020). Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan (Wijaya, 2021). Hasil dari kinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Kinerja karyawan bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu perusahaan secara kualitatif atau kuantitatif. Hal tersebut disesuaikan dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab pada tiap karyawan dalam meraih tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika ataupun moral yang berlaku (Hidayat, 2020).

Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu menjalankan tugas dan juga kewajibannya dengan baik sesuai harapan atau kah tidak. Penilaian kinerja ini berperan

penting dalam menentukan kerjasama dengan pihak karyawan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan (Hartati, 2020).

Banyak faktor yang sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja karyawan tidak menurun demi kelancaran bisnis. Seperti salah satunya pada lingkungan kerja non fisik yang mana suatu keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan tetapi tidak dapat dilihat, didengar, maupun diraba menggunakan pancaindera manusia. Faktor semacam ini memang tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Lingkungan kerja non fisik juga menjadi tanggung jawab seorang pimpinan yang dapat menciptakan human relations yang sebaik-baiknya. Dengan aspek lingkungan kerja non fisik yang seimbang ini, pekerjaan akan semakin tertunjang dengan kondusifnya lingkungan kerja sehingga capaian pekerjaan jadi lebih optimal (Burhannudin, Zainul, & Harlie, 2019).

Selain lingkungan kerja non fisik, motivasi karyawan turut mempengaruhi hasil kinerja baik berasal dari dalam diri karyawan sendiri (intrinsik) maupun yang berasal dari luar (ekstrinsik). Dalam hal ini, motivasi intrinsik mempunyai dampak lebih besar terhadap kinerja. Dengan kata lain motivasi intrinsik ini bersumber dari ketertarikan kepada pekerjaan, keinginan untuk berkembang, senang, dan menikmati pekerjaan. Motivasi intrinsik merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang dapat mengarahkan perilaku untuk melakukan suatu kegiatan sesuai tujuan yang ingin dicapai (Arief dan Afifa, 2020).

Kesuksesan dan keberlanjutan suatu organisasi juga akan sangat ditentukan oleh kesediaan karyawan untuk berperilaku tidak hanya mengerjakan tugas-tugas pokok mereka, tetapi juga memiliki keinginan untuk menjadi karyawan yang baik (good citizen) dalam organisasi. OCB (Organization Citizenship Behavior) sebagai kesediaan karyawan untuk mengambil peran (role) yang melebihi peran utamanya dalam suatu organisasi, sehingga disebut sebagai perilaku peran ekstra (extra-role). Keberhasilan suatu organisasi apabila anggotanya tidak hanya mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga mau melakukan tugas ekstra, seperti kemauan untuk bekerjasama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberi pelayanan ekstra, serta mau memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif. OCB juga merupakan aspek yang unik dari aktivitas individu dalam bekerja dan merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara sukarela, tidak merupakan bagian dari pekerjaan formal, serta secara tidak langsung dikenali oleh sistem reward. Oleh karena itu, OCB dikenal dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan performa suatu organisasi (Podsakoff, MacKenzie, Paine, dan Bachrah, 2000 dalam kutipan Lestari et al., 2018).

Berbagai faktor diatas sebenarnya mampu dimanfaatkan oleh seluruh perusahaan agar bisa meningkatkan performa kerja karyawannya. Pihak manajemen perusahaan hanya harus menyesuaikannya dengan kondisi karyawan pada saat ini agar strategi yang sudah dibangun menjadi lebih tepat sasaran. Namun, pada akhirnya produktivitas suatu perusahaan akan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Semakin bahagia seorang

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rsia Mutiara Bunda Cilegon**

karyawan bekerja, maka akan semakin baik juga performanya dan akan semakin lama juga karyawan untuk bertahan di dalam perusahaan tersebut. Untuk perusahaan, hal tersebut akan memengaruhi keuntungan atau laba yang akan didapatkan oleh perusahaan (Sengkey et al., 2017).

Rumah sakit sebagai suatu entitas bisnis yang merupakan suatu unit organisasi dengan sumber daya input berupa material dan tenaga kerja yang dipadukan dan diproses untuk menghasilkan hasil produksi yakni jasa pelayanan medis paripurna. Salah satu unsur terpenting yang dapat menunjang jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Semua potensi yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan (Ni Luh Karang Sri Maryani, Widyani, & Saraswati, 2020).

RSIA Mutiara Bunda Cilegon selalu mengutamakan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif dalam menjalankan aktivitas kinerja karyawannya. Untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dan dapat menjalankan kewenangan klinis yang diberikan sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan dan memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, maka RSIA Mutiara Bunda melakukan kredensial rutin terhadap seluruh karyawannya. Kredensial adalah suatu proses yang digunakan untuk mengetahui dan melakukan verifikasi terhadap kualifikasi, pengalaman, profesionalisme, dan kompetensi dalam menunjang pelayanan kesehatan yang berkualitas. Kredensial dilakukan oleh Komite Pelayanan Medik berkolaborasi dengan HRD Management terhadap seluruh karyawan dengan sistem penilaian setiap karyawan wajib memberikan penilaian secara fair terhadap karyawan lainnya secara random, baik sesama atasan, sesama bawahan, atau sesama atasan dan bawahan. Kredensial dilakukan dengan wawancara tertulis berupa angket yang bersifat rahasia dalam penilaiannya, karna setiap karyawan menilai karyawan yang lainnya. Dengan kredensial kita dapat mengetahui juga suasana kerja sesama karyawan di Rumah Sakit. Hasil mutu kredensial setiap karyawan juga dijadikan salah satu referensi kenaikan remunerasi, jenjang karir, dan perjanjian kerja selanjutnya di Rumah Sakit.

Berdasarkan pada latar belakang dan fenomena bisnis di atas bahwa tingkat kepuasan pasien di RSIA Mutiara Bunda Cilegon menurun tiap tahunnya dan masih belum mencapai target. Hal ini terjadi disebabkan karena lingkungan kerja non fisik yang kurang mendukung dan motivasi intrinsik yang belum tersadarkan oleh tiap karyawan dan di tambah belum didukung juga oleh adanya OCB (Organization Citizenship Behavior) pada karyawan dalam bekerja.

Selanjutnya dalam riset gap adanya inkonsistensi penelitian antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Sehingga diperlukan variabel intervening, yaitu OCB (Organization Citizenship Behavior) untuk menjembatani hubungan diantara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan

Secara teoritis variabel intervening menghubungkan dan mempengaruhi variabel independent (X) pada variabel dependent (Y) menjadi pengaruh yang tidak bisa diukur maupun diamati, ataupun tidak langsung. Variabel ini menjadi penyela, dimana letaknya diantara variabel X serta Y, dimana membuat secara tidak langsung variabel X memberikan pengaruh pada perubahan Y.

Penelitian ini menerapkan OCB (Organization Citizenship Behavior) selaku variabel intervening karena OCB (Organization Citizenship Behavior) bagi karyawan mempunyai kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja didukung oleh faktor eksternal maupun internal sedangkan OCB (Organization Citizenship Behavior) merupakan perilaku dari dalam diri karyawan, yang berpengaruh kepada lingkungan internal perusahaan. Karyawan dengan penerapan OCB (Organization

Citizenship Behavior), memiliki kecenderungan untuk dapat membantu orang lain dan berpikir positif tentang rekan kerja mereka serta dapat mengantisipasi kebutuhan orang lain. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda Cilegon

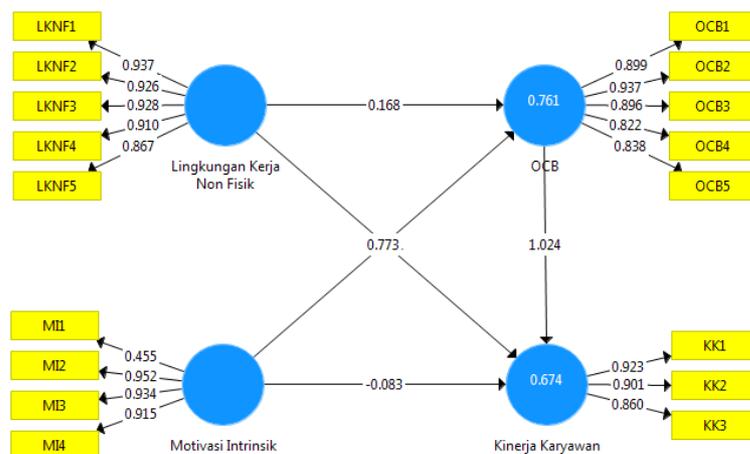
### Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian dengan data kuantitatif yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan (Emzir, 2019). Penelitian kuantitatif adalah riset yang berdasarkan pada prinsip positivisme yang dipergunakan dalam mengkaji suatu populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak atau random, pengumpulan data dengan memakai instrumen penelitian (Sugiyono, 2014). variabel yang di ukur dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>) dan motivasi intrinsik (X<sub>2</sub>) sebagai variabel eksogen, OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) (Z) dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel endogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSIA Mutiara Bunda Cilegon yang berjumlah 124 karyawan. teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### Hasil dan Pembahasan

#### Hasil Pengujian Kualitas Data

Pengujian kualitas data dilakukan agar diketahui validitas dan reliabilitas, dalam Partial Least Square (PLS) dilakukan dengan pengujian outer model agar data diketahui seberapa baik sebuah teknik, instrumen atau proses mengukur suatu konsep. Uji validitas dalam penelitian dilakukan dengan melihat nilai dari convergent validity dan discriminant validity. Berikut merupakan hasil uji validitas menggunakan software SmartPLS 3.0:

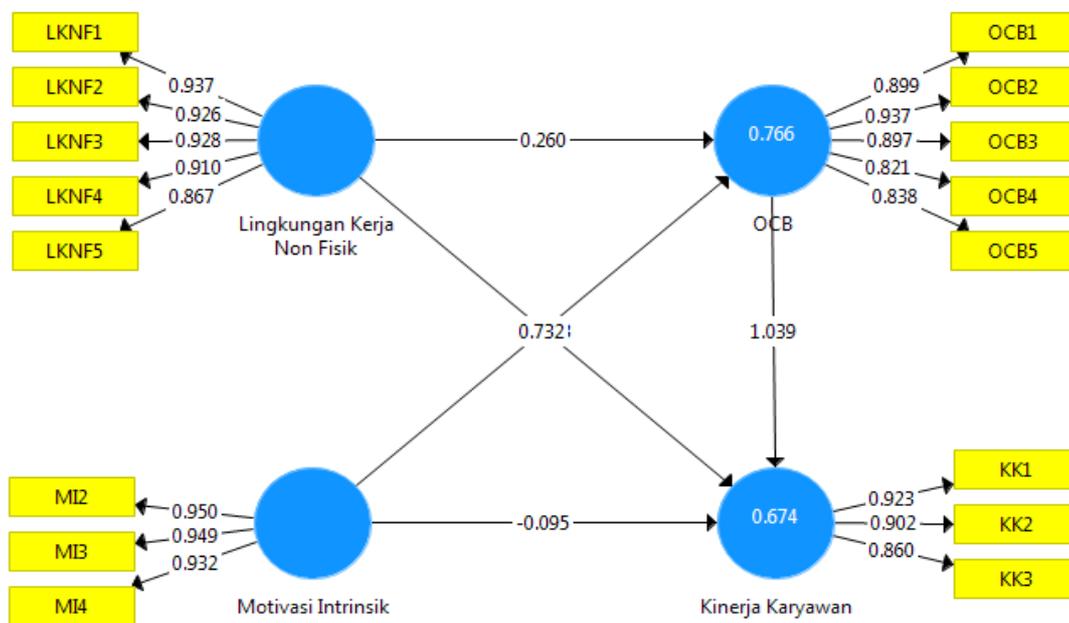


Gambar 1. Outer Model Awal

## Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rsia Mutiara Bunda Cilegon

Sumber: Output SmartPLS 3.0 Diolah, 2022

Menurut Ichwanudin (2018; hal 9), untuk penelitian tahap awal nilai loading factor  $> 0,5$  dianggap cukup memadai. Berdasarkan Gambar 4.5. terdapat satu indikator yang loading factornya  $< 0,5$ , yaitu indikator tanggung jawab (MI1). Dengan demikian indikator toleransi terhadap resiko (MI1) dinyatakan tidak memenuhi kriteria validitas, sehingga indikator tersebut harus dihilangkan dalam model. Setelah indikator toleransi terhadap resiko (MI1) dihilangkan dari model, maka dilakukan run kembali dan menghasilkan output sebagaimana Gambar 4.6 berikut ini:



Gambar 2. *Outer Model Kedua*

Sumber: Output SmartPLS 3.0 Diolah, 2022

Setelah dilakukan run kembali, maka menghasilkan output sesuai Gambar 2 diatas, dapat dilihat bahwa pada pengukuran model yang kedua ini loading factor sudah memenuhi kriteria pada convergent validity, yaitu semua indikator nilai loading factornya  $> 0,5$ . Dengan demikian model tersebut dianggap memenuhi syarat dan layak sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

Selanjutnya pengujian outer model dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah seluruh indikator pada masing-masing variabel penelitian sudah dinyatakan valid dan reliabel untuk dapat digunakan dalam proses pengujian hipotesis. Pada penelitian ini uji outer model, diperoleh nilai outer loadings yang memenuhi persyaratan contract reliability dan validity, yaitu  $> 0,7$  (Ichwanudin, 2018; hal 9). Adapun hasil nilai outer loadings diuraikan sebagai berikut:

**Outer Loadings**

Matrix	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Non Fisik	Motivasi Intrinsik	OCB
KK1	0.923			
KK2	0.902			
KK3	0.860			
LKNF1		0.937		
LKNF2		0.926		
LKNF3		0.928		
LKNF4		0.910		
LKNF5		0.867		
MI2			0.950	
MI3			0.949	
MI4			0.932	
OCB1				0.899
OCB2				0.937
OCB3				0.897
OCB4				0.821
OCB5				0.838

Gambar 3. Nilai *Outer Loadings*  
 Sumber: Output SmartPLS 3.0 Diolah, 2022

Berdasarkan Gambar 3 diatas, dapat dilihat bahwa pada pengukuran model nilai outer loadings sudah memenuhi persyaratan contract reliability dan validity, yaitu semua indikator nilai outer loadingsnya > 0,70. Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa 16 indikator yang digunakan telah dinyatakan valid dan reliabel.

Adapun untuk memastikan variabel penelitian telah memenuhi asumsi validitas dan reliabilitas yang baik, maka dapat dilihat dari nilai cronbach alpha, composite reliability, dan Average Variance Extracted (AVE) sebagai berikut:

**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rsia Mutiara Bunda Cilegon**

**Construct Reliability and Validity**

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...	Co
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
Kinerja Karyawan	0.876	0.891	0.924	0.801	
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.951	0.955	0.962	0.835	
Motivasi Intrinsik	0.939	0.939	0.961	0.891	
OCB	0.926	0.927	0.945	0.773	

Gambar 4. Nilai *Construct Reliability And Validity*

Sumber: Output SmartPLS 3.0 Diolah, 2022

Menurut Ichwanudin (2018; hal 9), variabel dikatakan memenuhi kriteria convergent dan discriminant validity apabila memiliki nilai cronbach alpha dan composite reliability > 0,7 dan Average Variance Extracted (AVE) > 0,5. Dari data di atas diketahui bahwa ke-empat variabel penelitian telah memiliki nilai cronbach alpha dengan rentang nilai 0,876-0,951, composite reliability dengan rentang nilai 0,924-0,962, dan Average Variance Extracted (AVE) dengan rentang nilai 0,773-0,891. Hasil ini menunjukkan bahwa ke-empat variabel penelitian dinyatakan telah memenuhi convergent dan discriminant validity yang baik.

**Hasil Pengujian Kelayakan Model**

Pengujian kelayakan model pada PLS, yaitu dengan melakukan pengujian inner model yang bertujuan agar dapat dilihat korelasi antara konstruks yang diukur merupakan uji t dari PLS tersebut. Dalam penelitian ini uji inner model dilihat dari nilai R square. Inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R square yang dijelaskan pada variabel dependen sebaiknya di atas 0,10 (lebih tinggi nilainya, semakin baik) sehingga dapat dikatakan bahwa konstruk dependennya baik (Ichwanudin, 2018; hal 22). Berikut dibawah ini hasil nilai R square:

**R Square**

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.674	0.663
OCB	0.766	0.760

Gambar 5. Nilai *R Square*

Sumber: Output SmartPLS 3.0 Diolah, 2022

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai R square kinerja karyawan sebesar 0,674 yang artinya lingkungan kerja non fisik, motivasi intrinsik, dan Organization Citizenship Behavior (OCB) secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 67,40% ( $0,674 \times 100\%$ ) sedangkan 32,60% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Diperoleh juga nilai R square Organization Citizenship Behavior (OCB) sebesar 0,766 yang artinya lingkungan kerja non fisik, motivasi intrinsik, dan kinerja karyawan secara simultan dapat mempengaruhi Organization Citizenship Behavior (OCB) sebesar 76,60% ( $0,766 \times 100\%$ ) sedangkan 23,40% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dilihat dari nilai R Square, maka inner model memenuhi syarat dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis pengaruh langsung penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil dari T statistic dan P value. Untuk nilai T statistic dan P value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses bootstrapping terhadap model yang telah dilakukan uji outer model dengan hasil uji valid dan reliabel dan uji inner model yang dapat diterima. Hasil hipotesis dinyatakan dapat diterima jika nilai T statistic > T table (1.989) atau P value < 0,05. Nilai path coefficients diketahui untuk melihat besarnya pengaruh parsial dari masing-masing variabel (Ichwanudin, 2018). Berikut nilai path coefficients yang dihasilkan:

#### Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Kinerja Karyawan	-0.313	-0.292	0.130	2.405	0.017
Lingkungan Kerja Non Fisik -> OCB	0.260	0.260	0.061	4.279	0.000
Motivasi Intrinsik -> Kinerja Karyawan	-0.095	-0.088	0.226	0.421	0.674
Motivasi Intrinsik -> OCB	0.732	0.737	0.045	16.157	0.000
OCB -> Kinerja Karyawan	1.039	1.023	0.226	4.593	0.000

Gambar 6. Nilai *Path Coefficients*

Sumber: Output SmartPLS 3.0 Diolah, 2022

Pada Gambar 6 dapat dilihat bahwa terdapat 3 (tiga) original sample yang menunjukkan nilai positif dan 2 (dua) original sample yang menunjukkan nilai negatif, kemudian untuk uji signifikansi dari 5 (lima) hipotesis yang diajukan dalam penelitian

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rsia Mutiara Bunda Cilegon**

ini terdapat 4 (empat) hipotesis yang diterima karena nilai T statistic  $> 1.989$  dan P value  $< 0,05$  yaitu:

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti hipotesis **diterima** sehingga semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin baik kinerja karyawan. Motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti hipotesis **ditolak** sehingga semakin baik motivasi intrinsik maka tidak mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB), yang berarti hipotesis **diterima** sehingga semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin baik *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB), yang berarti hipotesis **diterima** sehingga semakin baik motivasi intrinsik maka semakin baik *Organization Citizenship Behavior* (OCB). *Organization Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti hipotesis **diterima** sehingga semakin baik *Organization Citizenship Behavior* (OCB) maka semakin baik kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, Mohammad Yahya, & Afifa, Umi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tirta Sukses Perkasa Jember. *Valid Jurnal Ilmiah*, 17(1), 31–39.
- Burhannudin, Burhannudin, Zainul, Mohammad, & Harlie, Muhammad. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Hartati, Tati. (2020). Analysis of Influence of Motivation , Competence , Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 1031–1038. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>
- Henifah. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedungbanteng Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, 6(1), 35–43.
- Hidayat, Rahmat. (2020). The Influence Of Compensation, Work Discipline, And Achievement Motivation On Employee Performance. *Dimensi Journal*, 9(3), 525–535.
- Lestari, Endah Rahayu, Kholifatul, Nur, & Ghaby, Fithriyah. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Ni Luh Karang Sri Maryani, Widyani, Anak Agung Dwi, & Saraswati, Ni Putu Ayu Sintya. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *Values*, 1(2), 53–67.
- Sengkey, Windri S., Roring, Ferdy, Dotulong, Lucky O. H., Manajemen, Jurusan, Sam, Universitas, Manado, Ratulangi, & Kunci, Kata. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Pln ( Persero ) Wilayah Suluttenggo Area Manado The Effect Of Work Environment And Work Stress On Employee Performance. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4565–4574.
- Sugiyono, Metode. (2014). Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif R&D cet. Ke-19, Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, Abi Surya. (2021). Sales Application Program at Palinggihan Restaurant in Kuningan. *Journal of Business Social and Technology*, 2(2), 59–68.
- Winarto, Winarto. (2019). Analisis Kesiapan Rumah Sakit Umum Daerah Kramat Jati

**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rsia Mutiara Bunda Cilegon**

Menjadi Health Promoting Hospital Tahun 2017. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 4(1).

Yuniarti, Dwi, & Suprianto, Erlan. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada direktorat operasi/produksi PT. X. *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan*, 4(2).