

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA  
PT. CARURINDOSIPERKASA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh :**

**Nama** : Naomi Wardini  
**Npm** : 1805160186  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 02 September 2022, Pukul 09:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NAOMI WARDINI  
N P M : 1805160186  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PT. CARSURINDOSIPERKASA

Dinyatakan (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

SEM PENGELUH

Pengaji I

Pengaji II

(Assoc. Prof. Dr. SUPRIYEN, S.E., M.M.)

(RANI FARLINDUNGAN, SE, M.M)

Pembimbing

(STEPHANUS ANI, SE., M.M)

Ketua

Setretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NAOMI WARDINI  
N.P.M : 1805160186  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PT. CAR SURINDO SIPERKASA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, SE., M.M  
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

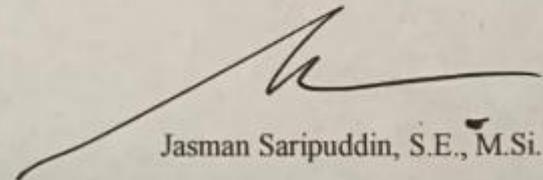
Nama Mahasiswa : Naomi Wardini  
 NPM : 1805160186  
 Dosen Pembimbing : Susi Handayani S.E., M.M  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
 Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Carsurindo Siperkasa

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki latar belakang - Perbaiki rumusan masalah		
Bab 2	- Perbaiki kerangka konseptual - Perbaiki Teori - Perbaiki hipotesis		
Bab 3	- Perbaiki Analisis Data - Perbaiki dan tambahkan penjelasan Analisis Data.		
Bab 4	- Pertajam Pembahasan		
Bab 5	- Perbaiki Kesimpulan dan saran		
Daftar Pustaka	- Mondelay		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- Aac.		

Pembimbing Proposal

  
Susi Handayani., S.E., M.M

Medan, 12 Agustus 2022  
 Diketahui/Disetujui  
 Ketua Program Studi Manajemen

  
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

## **SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Naomi Wardini  
NPM : 1805160186  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Carsurindo Siperkasa

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, April 2022  
Pembuat Pernyataan



**Naomi Wardini**

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## ABSTRAK

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PT. CARSURINDO SIPERKASA**

**NAOMI WARDINI  
1805160186**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
Email: [naomiwardini960@gmail.com](mailto:naomiwardini960@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada PT. Carsurindo Siperkasa. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Memiliki jumlah sampel sebanyak 80 responden yang merupakan karyawan PT. Carsurindo Siperkasa. Teknik pengumpulan data menggunakan Partial Least Square (SmartPLS) untuk menguji 3 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai P-Values sebesar  $0.013 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan variabel lingkungan kerja (X1) terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (Y) memiliki pengaruh yang signifikan. Variabel komitmen organisasi (X2) memiliki nilai P-Values sebesar  $0.023 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan variabel komitmen organisasi (X2) terhadap OCB (Y) memiliki pengaruh yang signifikan. Lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (X1) dan (X2) terhadap (Y) dengan F Square 1,130 yang berarti simultan yaitu efek yang sedang/moderat sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).**

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) IN PT. CARSURINDO SIPERKASA

NAOMI WARDINI  
1805160186

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business  
Muhammadiyah University of North Sumatra  
Email: [naomiwardini960@gmail.com](mailto:naomiwardini960@gmail.com)*

*This study aims to determine the effect of the work environment and organizational commitment on organizational citizenship behavior at PT. Carsurindo Siperkasa. This research uses associative research using a quantitative approach. Has a total sample of 80 respondents who are employees of PT. Carsurindo Siperkasa. The data collection technique used Partial Least Square (SmartPLS) to test the 3 hypotheses proposed in this study. The results showed that the work environment variable (X1) has a P-Values of 0.013 < 0.05 so it can be stated that the work environment variable (X1) on organizational citizenship behavior (OCB) (Y) has a significant effect. ) has a P-Values value of 0.023 < 0.05, so it can be stated that the organizational commitment variable (X2) on OCB (Y) has a significant effect. The work environment and organizational commitment to organizational citizenship behavior (OCB) (X1) and (X2) to (Y) with F Square 1.130 which means that the simultaneous effect is moderate, so from these results it can be concluded that the work environment and organizational commitment have an influence which is significant to organizational citizenship behavior (OCB).*

**Keywords: Work Environment, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB).**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan Hidayah-Nya yang telah memberikan banyak waktu serta kesempatan, sehingga penulis masih diberikan Kesehatan, kesempatan serta kekuatan untuk dapat menyelesaikan skripsi yang penulis kerjakan dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Carsurindo Siperkasa**” dengan lancar dan baik tanpa hambatan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, semangat, serta bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, baik bersifat langsung maupun tidak langsung dan banyak bantuan dari berbagai pihak dalam penyelesaian skripsi ini, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Ayahanda Joni Herlambang dan Ibunda Rita Sitompul yang telah mendidik dan memberikan semangat yang tak ada henti-hentinya serta memberikan motivasi dan do'a restu, semoga kiranya Allah membalas dengan pahala yang berlipat ganda, Aamiin Ya Allah.
2. Bapak Prof Dr.Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, SE, M.MM., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing saya dalam penulisan Skripsi ini yang telah banyak memberikan pengarahan serta masukan kepada Penulis.
9. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh staf/pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
10. Abang dan Kakak saya Prastika, dan Randi Suhendri yang telah memberikan motivasi kepada penulis.
11. Sahabat-sahabat saya Vivi Affia Sari, Ranny Nabila Hasya, Raihan Balfas dan Vira Allini yang telah memberikan waktunya untuk menemani dan selalu memberi

semangat selama proses pembuatan skripsi ini, semoga sukses dan sehat selalu.

12. Teman-teman satu angkatan Khususnya Kelas D Manajemen Pagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
13. Seluruh Pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per-satu yang dengan cara masing-masing telah membantu penulis dalam proses penyelesaian Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata dan kalimat yang sempurna, oleh karena itu saya selaku penulis menerima saran masukan juga kritik yang membangun dari berbagai pihak. Akhir kata, semoga skripsi saya ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Aamiin.

***Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Medan, Maret 2022

Penulis

**NAOMI WARDINI**

**1805160186**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB 1 : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang Masalah .....	1
1.2    Identifikasi Masalah .....	6
1.3    Batasan Masalah .....	6
1.4    Rumusan Masalah .....	7
1.5    Tujuan Penelitian.....	7
1.6    Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB 2 : KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1.    Landasan Teori .....	9
2.1.1. Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	9
2.1.1.1.    Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	9
2.1.1.2.    Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	10
2.1.1.3.    Manfaat Organizational Citizenship Behavior (OCB) .....	12

2.1.1.4.	Motif Yang Mendasari Organizational Citizenship Behavior (OCB) .....	13
2.1.1.5.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	13
2.1.1.6.	Indikator- Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB) .....	14
2.1.2.	Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.1.	Pengertian Lingkuan Kerja.....	16
2.1.2.2.	Tujuan Lingkungan Kerja.....	22
2.1.2.3.	Manfaat Lingkungan Kerja .....	22
2.1.2.4.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	23
2.1.3.	Komitmen Organisasi .....	26
2.1.3.1.	Pengertian Komitmen Organisasi .....	26
2.1.3.2.	Tujuan Komitmen Organisasi .....	28
2.1.3.3.	Manfaat Komitmen Organisasi .....	28
2.1.3.4.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi ....	30
2.1.3.5.	Indikator-Indikator Komitmen Organisasi .....	31
2.2.	Kerangka Konseptual .....	32
2.2.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	32
2.2.2	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OrganizationalCitizenship Behavior (OCB).....	34
2.2.3	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	35

2.3.	Hipotesis .....	38
<b>BAB 3 : METODE PENELITIAN.....</b>		<b>39</b>
3.1.	Pendekatan Penelitian.....	39
3.2.	Definisi Operasional Variabel .....	39
3.3.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
3.4.	Populasi dan Sampel .....	42
3.5.	Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.6.	Teknik Analisis Data .....	45
3.6.1	Uji Validitas.....	45
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	46
3.6.3	R- Square .....	47
3.6.4	F – Square.....	47
<b>BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>48</b>
4.1.	Hasil Penelitian.....	48
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian .....	48
4.1.2	Identitas Responden.....	49
4.1.2.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
4.1.2.2	Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
4.1.2.3	Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	50
4.1.2.4	Identitas Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	50
4.2.	Analisis Data .....	51
4.2.1.	Analisis Variabel Penelitian .....	51

4.2.2. Pengujian Inner Model .....	56
4.3. Pembahasan .....	59
4.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Organization Citizenship Behaviour.....	59
4.3.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organization Citizenship....	60
4.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organization Citizenship Behaviour .....	61
<b>BAB 5 : PENUTUP .....</b>	<b>63</b>
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran .....	63
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB) .....	40
Tabel 3. 2 Indikator Lingkungan Kerja.....	40
Tabel 3. 3 Indikator Komitmen Organisasi.....	41
Tabel 3. 4 Jadwal Rencana Penelitian.....	42
Tabel 3. 5 Penilaian Skala Likert .....	44
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas.....	45
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas .....	46
Tabel 4. 1 Skala Pengukuran Likert.....	48
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	49
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	50
Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	51
Tabel 4. 7 Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	53
Tabel 4. 8 Skor Angket Untuk Variabel OCB (Y).....	54
Tabel 4. 9 Nilai R Square .....	56
Tabel 4. 10 Nilai F Square .....	57
Tabel 4. 11 Hasil Path Coefficients.....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Hasil Path Coefficients.....	33
Gambar 2. 2 Kerangka konseptual.....	35
Gambar 2. 3 Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 4. 1 Hasil Model Penelitian.....	58

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 2. Kuesioner (Angket)

Lampiran 3. Hasil Data Kuesioner Responden

Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Lampiran 5. Tabulasi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Lampiran 6. Tabulasi Jawaban Variabel Organizational Citizenship Behavior (Y)

Lampiran 7. Model Persamaan Structural

Lampiran 8. Construc Reliability and Validity

Lampiran 9. Discriminant Validity

Lampiran 10. R – Square

Lampiran 11. F – Square

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

PT Carsurindo Siperkasa adalah suatu perusahaan pengolahan kayu yang dibangun pada tahun 2008. Perusahaan ini merupakan produsen kayu yang beralamat di Jalan Sumbawa 2 KIM Mabar Bellawan. Perusahaan ini memasarkan hasil produknya ke berbagai perusahaan yang terdapat di Sumatera Utara. Meningkatnya perkembangan perusahaan-perusahaan yang ada mengakibatkan kebutuhan akan produk pallet juga meningkat. Perusahaan ini adalah perusahaan pertama yang mencukupi ketentuan ISPM No. 15 atas wadah pembungkus kayu yang sesuai dengan Skim Audit Badan Karantina Pertanian dalam hal sertifikasi atau marking serta memberikan perlakuan atau treatment.

Masalah yang ada pada PT Carsurindo Siperkasa ini terletak pada lingkungan kerja itu sendiri yaitu masalah tentang perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas, dan juga bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan, akan tetapi perilaku tersebut mulai terlihat mengalami penurunan. Hal ini dapat diketahui dari perilaku karyawan dalam memilih pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan. Dalam menjalankan *organizational citizenship behavior (OCB)*, PT. Carsurindo Siperkasa Medan kadang kala menemui kendala, misalnya kurangnya kesadaran karyawan pada diri sendiri dalam membantu antar sesama rekan kerja, dan kurang terciptanya jiwa sosial karyawan dalam keterlibatan kerja. Hal tersebut antara lain terjadi jika karyawan sedang mengambil cuti kerja. Kondisi tersebut

menyebabkan karyawan harus meninggalkan tugas dan kewajiban kantor untuk sementara waktu. Pada saat inilah berfungsi yang namanya kelompok kerja, yang menuntut kesediaan karyawan lainnya untuk berperan ekstra dalam mengambil alih pekerjaan antar sesama rekan karyawan yang berhalangan masuk kerja agar tugas-tugas dapat terselesaikan sehingga sistem secara keseluruhan tidak terganggu dan dapat berjalan dengan baik.

Menurut beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Imran Ukkas & Dirhan Latif, 2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior (OCB) diantaranya lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB). Terdapat dua klasifikasi dalam lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan hal yang harus di perhatikan oleh perusahaan untuk terciptanya suatu bentuk kondisi yang nyaman bagi karyawan untuk melakukan seluruh aktivitas perusahaan (Sudarmayanti, 2011).

Selain lingkungan kerja, komitmen organisasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi organizational citizenship behavior (OCB). Komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Menurut Steers & Porter, (1983) komitmen organisasi ialah suatu sikap dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan

organisasi tempat ia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Pentingnya membangun Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak lepas dari komitmen karyawan dalam organisasi. Komitmen karyawan akan mendorong terciptanya Organizational Citizenship Behavior (OCB). Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Gautam et al., 2004). Organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Perilaku positif karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik.

OCB diharapkan memberikan kontribusi bagi perusahaan berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kontribusi OCB merupakan penyumbang yang mungkin atau tidak mungkin menguntungkan pada masa depan. Intinya adalah penghargaan yang bertambah kepada OCB merupakan tidak langsung dan tidak pasti, dibanding dengan kontribusi formal seperti produktivitas yang tinggi atau teknik yang baik atau solusi yang inovatif.

Organisasi Citizenship Behavior (OCB) berperan dalam memberikan

pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam kohesif organisasi itu penting, hal ini terlihat dari saling tolong menolong antar karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Ketika pekerjaan teman karena pekerjaan dan saling membantu maka kepuasan kerja akan tercipta dengan sendirinya sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Menurut Aldag & Resckhe, (2014) Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Perilaku ini menjadi nilai tambah bagi individu tersebut yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro sosial, yaitu perilaku positif, konstruktif dan bermakna membantu untuk menunjang produktifitas. Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku yang lahir dari individu yang dengan kesadaran sendiri untuk melakukan suatu tindakan yang memberikan manfaat bagi orang lain dan organisasi. Dimana karyawan peka terhadap lingkungan kerja maupun komitmen organisasi tersebut dengan rela melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh sebab itu, Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dan sukarela dari tugas pekerjaan normal mereka atau karyawan yang akan memberikan kinerja melebihi harapan organisasi. Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, dimana tugas-tugas makin banyak dilakukan dalam tim dan fleksibilitas menjadi sangat kritis, organisasi membutuhkan karyawan yang akan melakukan organizational citizenship behavior (OCB).

Upaya pemahaman yang diberikan untuk dapat terus memahami lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang melekat pada karyawan sangat diperlukan mengingat masih cukup banyak karyawan Indonesia khususnya

karyawan PT. Carsurindo Siperkasa Kota Medan yang belum memahami lingkungan kerja itu sendiri. Karena dengan adanya pemahaman yang diberikan mengenai lingkungan kerja, maka akan menjadi peluang dan potensi besar yang bisa membantu karyawan untuk berkomitmen di dalam sebuah organisasi dalam memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Pada saat berlangsungnya aktivitas di PT.Carsurindo Siperkasa Kota Medan karyawan akan diberi kepercayaan untuk melakukan pekerjaannya secara mandiri, tanpa adanya pengawasan dari pihak manajemen. Pada masa inilah kemampuan dan pengetahuan pada karyawan tentang organizational citizenship behavior (OCB) akan di uji secara terperinci. Kesalahan dalam melakukan pekerjaan dapat mengakibatkan kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi, apalagi jika karyawan belum memahami pentingnya organizational citizenship behavior (OCB) di dalam sebuah perusahaan.

Peranan PT. Carsurindo Siperkasa sebagai pembentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan aktifitas, kerja sama, serta tanggung jawab dan tentu saja orang yang melakukan aktifitas tersebut atau sumber daya manusia yang ketiga unsur ini terdapat dalam sebuah organisasi. Pengetahuan yang efektif dan efisien akan membantu karyawan memiliki kemampuan memahami, menilai, dan bertindak dalam kepentingan kerja mereka, pengetahuan pemahaman kerja mereka dibutuhkan untuk kebiasaan mereka dalam menerapkan perilaku dalam bekerja. Namun masih banyak karyawan yang tidak dapat memenuhi kebutuhan organisasi di dalam sebuah perusahaan, Mereka cenderung berfikir hanya tentang pekerjaannya saja dan juga pada gajinya,

sehingga seringkali karyawan mengalami penurunan perilaku sukarela dalam melakukan pekerjaan lain di luar tugas yang diberikan perusahaan. Sehingga hubungan antara karyawan dan atasan menjadi kurang baik, jenuh dalam bekerja dan beban pekerjaan yang relatif tinggi. Sehingga bisa terjadi tingkat ketidakhadiran karyawan.

Hal ini yang kemudian menjadikan peneliti tertarik melakukan penelitian terkait Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Carsurindo Siperkasa Kota Medan yang bergerak dibidang pengolahan kayu. Dan juga, perusahaan diharapkan mampu memberikan kontribusi pada pendapatan dan konsumen. Dengan tanggung jawab yang besar tersebut, diharapkan karyawan memiliki kepribadian yang baik, berkomitmen, adil dan memiliki perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) demi tercapainya tujuan perusahaan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan diatas, Adapun identifikasi masalah yang dihadapi PT. Carsurindo Siperkasa sebagai berikut :

1. Kurangnya kesadaran karyawan dalam lingkungan kerja
2. Kurangnya kesadaran dalam diri dan jiwa sosial untuk bekerja sama dengan kelompok.
3. Karyawan tidak bertanggung jawab dengan baik dalam mengerjakan tugasnya.

## **1.3 Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi Organizational citizenship behavior (OCB) diantaranya Kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan

kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & servant leadership, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, lingkungan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, objek penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap organizational citizenship behavior pada PT.Carsurindo Siperkasa ?
2. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada PT.Carsurindo Siperkasa ?
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada PT.Carsurindo Siperkasa ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dengan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap organizational citizenship behavior.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap organizational citizenship behavior.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam hal mengenai lingkungan kerja , dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi masyarakat ataupun karyawan lainnya untuk dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya yang membahas topik yang sama.
2. Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan bahan pustaka untuk perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

###### **2.1.1.1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Menurut Organ et al., (2007) Organizational Citizenship Behavior adalah sebuah tipe spesial dari kebiasaan kerja yang mendefinisikan sebagai perilaku individu yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal.

Menurut Robbins, (2008) Organizational citizenship behavior adalah perilaku individu atau perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Menurut Jaya & Subrata, (2014) Organizational citizenship behavior (OCB) adalah loyalitas, kecintaan dan rasa memiliki dari anggota organisasi kepada organisasinya. Organisasi memiliki karyawan dengan Organizational citizenship behavior yang tinggi, berarti organisasi mampu menghadapi tantangan dari perubahan lingkungan internal maupun lingkungan eksternal.

Menurut Darto, (2014) Pengertian OCB dapat dikemukakan sebagai. Pertama, OCB adalah suatu perilaku yang tergolong bebas tidak sesuai dengan tugas formal yang ditetapkan oleh organisasi, sukarela, bukan untuk kepentingan diri sendiri, bukan tindakan yang dipaksakan dan diajukan pihak lain. rekan kerja, institusi atau organisasi; kedua, OCB merupakan perilaku individu sebagai bentuk

kepuasan berdasarkan kinerja, (performance) dan tidak diperintahkan secara formal tetapi manfaatnya sangat penting bagi efektifitas pencapaian tujuan organisasi; Ketiga, OCB tidak secara langsung terkait dengan kompensasi atau sistem penghargaan formal karena karakteristik perilakunya yang berubah-ubah atau sukarela.

Menurut Garay, (2006) Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya.

Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) adalah konsep manajemen yang relatif modern yang telah mendapatkan perhatian banyak peneliti. Sebagian besar studi ini menunjukkan bahwa OCB memiliki efek penting pada organisasi, produktivitas, kompetensi organisasi dan efektifitas organisasi dalam memenuhi tujuan dan meningkatkan moral karyawan (Demirel et al., 2018).

Dari pendapat beberapa penelitian diatas, penulis menyimpulkan bahwa pengertian organizational citizenship behavior merupakan perilaku yang timbul dari orang-orang yang mentaati aturan serta mengikuti budaya organisasi yang berlaku sehingga tercipta keharmonisan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. kemampuan seseorang/individu dalam mengatur dan mengelola disetiap kegiatan tujuan jangka panjang maupun jangka pendek.

#### **2.1.1.2. Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Menurut Podsakoff dkk, (2006) dimensi dari Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai berikut :

1. Altruism (Kepedulian)

Altruism merupakan Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.

2. Conscientiousness

Conscientiousness merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan secara sukarela yang berasal dari kesadaran dalam diri sendiri untuk melakukan pekerjaan yang bukan merupakan kewajibannya.

3. Sportmanship

Sportmanship merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan- keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam Sportmanship akan meningkatkan lingkungan kerja yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. Courtesy

Courtesy merupakan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain dalam situasi apapun.

5. Civic Virtue

Civic Virtue merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi, mengikuti perubahan yang ada di dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi dan prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, serta melindungi sumber-sumber yang

dimiliki oleh organisasi. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.

### **2.1.1.3. Manfaat Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Sebagaimana Menurut Podsakoff, (2014) Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki manfaat di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB) meningkatkan Produktivitasrekan kerja.
2. Organizational Citizenship Behavior meningkatkan produktivitas manajer.
3. Organizational Citizenship Behavior (OCB) menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
4. Organizational Citizenship Behavior (OCB) membantu menghemat energy sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
5. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
6. Organizational Citizenship Behavior (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
7. Organizational Citizenship Behavior (OCB) meningkatkan stabilitas kinerja.
8. Organizational Citizenship Behavior (OCB) meningkatkan

kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

#### **2.1.1.4. Motif Yang Mendasari Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Menurut McClelland, (2014) terdapat tiga (3) tingkatan motif, yaitu:

1. Motif berprestasi, mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan, mencari prestasi dari tugas, dan kompetensi.
2. Motif afiliasi, mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.
3. Motif kekuasaan mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimanamereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

#### **2.1.1.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Menurut Wirawan, (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya antara lain kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & servant leadership, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi.

Sedangkan Menurut Organ et al., (2014) organizational citizenship behavior (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal faktor internal yaitu, seperti :

1. Kepuasan kerja,
2. Komitmen organisasi,
3. Kepribadian,

4. Moral karyawan, dan

5. Motivasi,

serta faktor eksternal yang meliputi :

1. Gaya kepemimpinan,

2. Kepercayaan pada pimpinan, dan

3. Budaya organisasi.

Dari beberapa pendapat penelitian diatas, penulis menyimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior (OCB) adalah kepribadian seseorang atau karyawan yang menunjukkan sikap saling bekerja sama dalam mendukung organisasinya.

#### **2.1.1.6. Indikator- Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Menurut Purnamie, (2014) beberapa indikator organizational citizenship behavior (OCB) antara lain. (1) Altruism, perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Pemberian pertolongan ini bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. (2) Courtesy, membantu mencegah timbulnya masalah dengan rekan kerja. (3) Sportsmanship, toleransi pada situasi yang kurang ideal atau tidak nyaman yang terjadi ditempat kerja tanpa mengeluh. (4) Civic Virtue, terlibat dan ikut bertanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. Tidak hanya aktif dalam mengemukakan pendapat tetapi aktif menghadiri pertemuan-pertemuan dan terus mengikuti perkembangan isu-isu yang terjadi di organisasi. Mengambil inisiatif rekomendasi atau saran inovatif untuk

meningkatkan kualitas organisasi. (5) Conscientiousness, melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melampaui persyaratan minimal yang dibutuhkan.

Menurut Colquit dkk, (2015) indikator-indikator organizational citizenship behavior (OCB) ialah antara lain :

1. Helping, yaitu membantu rekan kerja yang memiliki beban secara pribadi-pribadi, dan memberi petunjuk serta bimbingan pada karyawan baru saat pertama masuk bekerja.
2. Courtesy, memperhatikan rekan kerja, menjaga informasi terhadap hal-hal yang relevan untuk mereka. Beberapa karyawan memiliki kecenderungan untuk menjaga data yang relevan dan kerahasiaan warga negara yang baik melakukan hal yang sebaliknya, mereka tetap orang lain karena mereka tidak pernah tahu apa informasi yang mungkin berguna untuk orang lain.
3. Sportsmanship, melibatkan menjaga sikap yang baik dengan rekan kerja, bahkan ketika mereka telah melakukan sesuatu yang mengganggu atau saat unit sedang mengalami masa sulit.
4. Voice, berbicara dan menawarkan saran yang membangun untuk perubahan. Warga negara yang baik bereaksi terhadap aturan yang buruk atau kebijakan dengan konstruktif mencoba untuk mengubah mereka sebagai lawan pasif yang mengeluh tentang mereka.
5. Kebajikan sipil Civic virtue – berpartisipasi dalam operasional perusahaan melebihi pada umumnya, dengan menghadiri pertemuan secara sukarela dan fungsi, membaca pengumuman organisasi, dan mengikuti berita bisnis yang mempengaruhi perusahaan dan

6. Sifat membangkitkan (boosteism), mewakili organisasi dengan cara berpikir positif ketika berhadapan dengan publik, masih terasa jauh dari kantor, dan jauh dari pekerjaan.

Menurut Colquitt dkk, (2015) Menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang baik dapat diukur menggunakan lima komponen dari perilaku sukarela bekerja extra role, perilaku menolong rekan kerja, perilaku bertanggung bertanggung jawab terhadap organisasi, perilaku sportif, toleransi, dan perilaku kebaikan , rasa hormat, kesopanan.

Menurut Podsakoff et al., (1997) menyatakan bahwa indikator organizational citizenship behavior (OCB) berhubungan dengan perilaku membantu seseorang terkait dalam pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat penelitian diatas, penulis menyimpulkan bahwa indikator organizational citizenship behavior adalah perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan performance, tidak diperintahkan secara formal.

## **2.1.2. Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Nitisemito mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

(Agam, Suryatni & Sudarta, 2015).

Menurut Sedarmayanti, (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hal ini senada dengan (Wursanto, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai". Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal,sehat,amandan nyaman.

Menurut Sudaryo, (2018) defenisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan Menurut Munandar, (2006), lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi : kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan – peraturan perusahaan.

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja dan emosi para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup luas ruang kerja, penerangan, kebisingan, suhu udara di tempat kerja, warna ruangan, kebersihan dan musik di tempat kerja

Sedangkan menurut Ndaraha, (2007) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas – tugas yang telah di bebaskan oleh perusahaan.

Kemudian dikemukakan oleh Nitisemito, (2016) “lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Nitisemito & Sunyoto, 2008). Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang.

Menurut Lussier, (2013) ”mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal operganisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya.”Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2013).

Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kontribusi yang positif bagi terselenggaranya berbagai aktifitas kerja dengan mudah, sehingga dapat mempertahankan keseimbangan fasilitas yang dijalankan perusahaan (Astuti & Riskinawati, 2018).

Pendapat lain mengemukakan bahwa lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata-letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja (Simanjuntak, 2011). Menurut Khair dkk, (2016). Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan

aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Tyssen, (2011), menyatakan bahwa Lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. Menurut Soetjipto, (2010) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur- unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Menurut Tyssen, (2015) Faktor-faktor lingkungan kerja Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut yang pertama fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas. Kedua gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja. Ketiga hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Disisi lain, menurut Hidayat & Taufiq, (2012) lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman didalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi.

Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja yang lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.

Menurut Terry, (2016) mengatakan "Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Sedangkan Menurut Kussrianto, (2011) menjelaskan bahwa "Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan." Pengertian lain tentang

Menurut Terry, (2016) mengatakan "Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Sedangkan Menurut Kussrianto, (2011) menjelaskan bahwa "Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan." Pengertian lain tentang lingkungan kerja Menurut Budiyo, (2014) "Lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi kinerja organisasi itu."

Dari pengertian lingkungan kerja yang telah dijabarkan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berupa benda fisik atau lingkungan kerja fisik yang bisa disentuh dan dilihat.

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan atau hal yang berbentuk secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi

produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat digolongkan menjadi dua bagian yaitu diantaranya ada lingkungan kerja yang berhubungan langsung dan tidak langsung. Dapat di berikan contoh pada lingkungan fisik yang berhubungan secara langsung yaitu meja, kursi, mesin fotokopi, dan lainnya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung dan membutuhkan perantara lain adalah kelembapan, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, aroma ruangan, dan lainnya.

Sedangkan Menurut Priansa & Garnida, (2013) terdapat beberapa kondisi lingkungan fisik kerja yang mempengaruhi kinerja dan produktifitas kerja adalah:

#### 1. Siklus Udara

Komposisi udara sekitar manusia, terdiri dari 21% oksigen 78%, nitrogen 0,03% karbondioksida dan 0,97% gas lainnya (campuran). Oksigen terutama merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup. Udara sekitar dinyatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang atau bercampur dengan populasi gas buang atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, biasanya ditandai sesak nafas.

#### 2. Pencahayaan

Sangat mempengaruhi manusia untuk melihat obyek secara jelas, cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Pencahayaan yang kurang mengakibatkan lelahnya mental dan menimbulkan kerusakan mata.

#### 3. Kebisingan

Kemajuan teknologi ternyata membawa masalah seperti polusi. Salah satu bentuk dari polusi adalah kebisingan dari bunyi-bunyian yang dapat mengganggu

ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan kesalahan komunikasi.

#### 4. Warna

Warna berkaitan dengan warna tembok ruangan dan interior yang ada di sekitar tempat kerja. Warna sangat berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek.

Berdasarkan pendapat diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan tercapai produktivitas.

##### **2.1.2.2. Tujuan Lingkungan Kerja**

Menurut Schultz, (2006) tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas perusahaan. Oleh karena itu pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, sehubungan dengan hal tersebut maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan.

##### **2.1.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Ishak & Tanjung, (2003) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Menurut Rivai, (2009) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja

yang aman dan sehat adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

#### **2.1.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

##### **1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor lingkungan kerja Secara garis besar, dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut Menurut Tyssen, (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu, Fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, dan hubungan kerja.

Menurut Siagian, (2006) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dan dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu antara lain :

1. Bangunan tempat kerja,
2. Ruang kerja yang lega,
3. Ventilasi pertukaran udara,
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan, dan

5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti, (2011) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan beberapa teori di atas penulis dapat menyimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu, pelayanan kebutuhan karyawan dan hubungan kerja yang baik.

## **2. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti,(2011) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
3. Suhu udara
4. Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
5. Suara bising
6. Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang

mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

7. Penggunaan warna
8. Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
9. Ruang gerak yang di perlukan
10. Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.
11. Kemampuan bekerja
12. Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
13. Hubungan antar pegawai
14. Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas–tugas yang diembangkannya.

Adapun beberapa indikator Menurut Soetjipto, (2008) yaitu sebagai berikut diantaranya :

1. Lampu penerangan tempat kerja,
2. Jendela tempat kerja,
3. Tata warna, Dekorasi, dan
4. Bunyi musik.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa indikator lingkungan kerja terletak pada faktor kualitas lingkungan kerja dan kualitas kemampuan karyawan dalam bekerja.

### **2.1.3. Komitmen Organisasi**

#### **2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Mathis & Jackson, (2008) memberikan definisi “Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization” yaitu komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Sedangkan Becker dalam Mutiara, (2009) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).

Menurut Baldwin, (2009) menyatakan komitmen organisasional merupakan komitmen yang nampak bukan loyalitas pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dengan organisasi. Komitmen organisasional yaitu komitmen teman sejawat ke atas namun bukan hanya menjadi loyalitas pasif, tetapi untuk berpartisipasi hubungan aktif dengan organisasi).

Menurut Luthans, (2010) menyatakan definisi dari komitmen organisasi sebagai perwujudan dari totalitas loyalitas individu terhadap identitas organisasi. Komitmen organisasi dari karyawan merupakan kekuatan yang diyakini mengikat seseorang untuk bersedia melakukan tindakan yang relevan dengan satu atau lebih target (Imran et al., 2014). Selanjutnya Menurut Luthans, (2010) terdapat tiga

komponen komitmen organisasional, yaitu komponen afektif, komponen normatif dan komponen kontinyu.

Menurut Darmadi, (2018) komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi.

Menurut Wu & Norman, (2006) menganggap komitmen organisasi sebagai totalitas dari kesetiaan orientasi nilai pada organisasi. Menurut Robbins & Judge, (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tahap di mana karyawan mengenali kelompok tertentu dengan tujuan, dan berharap dapat tetap mempertahankan status sebagai anggota kelompok.

Komitmen berorganisasi dapat diidentifikasi sebagai ikatan psikologis antara pekerja dan organisasi dan dengan memiliki kesetiaan pada organisasi, memiliki keinginan untuk terlibat, dan menjadi kurang suka rela untuk meninggalkan organisasi (Griffin et al., 2009). Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasinya, cenderung akan lebih bertanggung jawab (He et al., 2012). Menurut Rose et al., (2009) komitmen organisasi dapat menjadi faktor yang bermanfaat bagi perilaku dan hasil kerja karyawan dan peredam tingkat turnover dalam suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi.

### **2.1.3.2. Tujuan Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins & Judge, (2008) komitmen organisasi sebagai suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi. Juga mengemukakan tujuan komitmen organisasi itu sendiri adalah untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Mathis & Jackson, (2008) mengemukakan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan organisasi, tujuan organisasi tersebut adalah karyawan akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasinya.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan komitmen organisasi adalah agar bisa bertahan dalam organisasi dan memiliki kinerja yang baik untuk organisasi.

### **2.1.3.3. Manfaat Komitmen Organisasi**

Menurut Juniarari, (2011) mengemukakan bahwa manfaat dari komitmen organisasi yaitu diantaranya :

1. Karyawan yang serius dalam menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih tinggi untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam sebuah organisasi.
2. Memiliki kemauan yang kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan selalu memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan..
3. Dengan kesungguhan terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut ialah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan untuk tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Fen Luthas, (2011) manfaat komitmen organisasi, yaitu :

1. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi, Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.
2. Mengurangi atau meringankan supervise pegawai, Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.
3. Meningkatkan efektifitas organisasi, Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

#### **2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Allen & Meyer, (1990) terdapat tiga faktor yang akan memengaruhi komitmen organisasi yakni sebagai berikut :

1. Pengalaman Organisasi,
2. Karakteristik Organisasi,
3. Karakteristik Pribadi Individu.

Menurut Mowdayet, Boon & Aruumugam, (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu Karakter personal, Karakteristik pekerjaan dan peran, Karakteristik strukturan organisasi, Pengalaman kerja, dan Dukungan organisasi.

Menurut David, (2008) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan. Berikut ini adalah keempat faktor tersebut anantara lain :

1. Faktor personal,
2. Karakteristik pekerjaan,
3. Karakteristik struktur, dan
4. Pengalaman kerja.

Menurut Stum, (2008) mengemukakan ada 5 faktor yang mempengaruhi terhadap komitmen organisasi :

1. budaya keterbukaan,
2. kepuasan kerja,
3. kesempatan personal untuk berkembang,
4. arah organisasi,

5. penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Menurut Luthans, (2006) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya, yaitu :

1. Variabel orang,
2. Variabel organisasi,
3. Variabel non-organisasi.

Menurut Staw Wijayanti, (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut :

1. Karakteristik personal,
2. Karakteristik organisasi,
3. Karakteristik pengalaman berorganisasi.

Berdasarkan pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik pengalaman berorganisasi. Di samping hal itu komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh persepsi anggota terhadap seberapa tinggi komitmen yang ditunjukkan organisasi terhadap anggota itu sendiri.

#### **2.1.3.5. Indikator-Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins, (2008) mengelompokan komitmen organisasi dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu :

1. Komitmen Afektif (Affective Commitment)
2. Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)
3. Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Menurut Lincoln & Bashaw, (2008) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator yaitu antara lain:

1. Kemauan karyawan,
2. Kesetiaan karyawan, dan
3. Kebanggaan karyawan dalam organisasi.

Menurut Spencer, (2012) mengatakan ada beberapa indikator komitmen organisasi, yaitu Ada kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas organisasi, Menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar, dan Memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas dari pada mengikuti beberapa minat profesional.

Berdasarkan ketiga aspek komitmen organisasi di atas, maka antara aspek yang satu dengan yang lain saling berhubungan, sehingga organisasi sering menggunakan ketiga pendekatan tersebut untuk mengembangkan komitmen kerja pada karyawan. Ketiga aspek komitmen tersebut dapat mengukur besarnya komitmen kerja karyawan pada suatu perusahaan.

## **2.2. Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

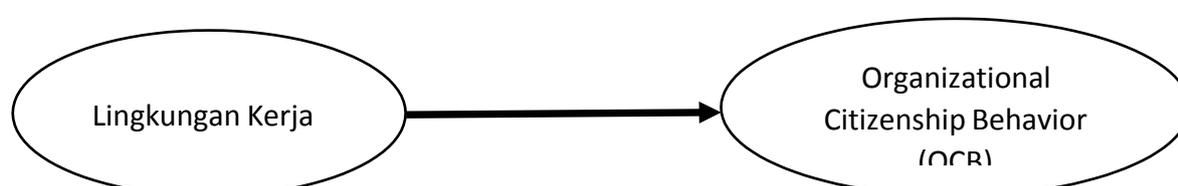
Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan (Tanjung, 2018).

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik serta bisa menunjang proses produksi akan menaikkan mutu atau kualitas kerja para karyawan yang terdapat di organisasi atau perusahaan. Organizational citizenship behavior (OCB) memiliki pengaruh yang baik untuk lingkungan kerja karyawan. Karna hal tersebut bisa memunculkan rasa semangat kerja yang besar serta meningkatkan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan seputar organisasi, artinya apabila lingkungan kerja baik dan terasa nyaman maka dapat mendukung perilaku organizational citizenship behavior (OCB) tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurhayati dkk, 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Kailola, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat dalam suatu organisasi atau perusahaan baik secara fisik maupun non fisik bisa meningkatkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan bisa menolong pekerjaan rekan kerja yang lain supaya sasaran dalam perusahaan bisa dituntaskan dengan waktu yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan uraian teori diatas dan hasil penelitian tersebut dapat diduga bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB).



**Gambar 2. 1 Hasil Path Coefficients**

## **2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

(Robbins & Judge, 2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Selanjutnya (Robbins & Judge, 2008) membagi komitmen menjadi tiga (3) dimensi yaitu, diantaranya ada Komitmen afektif merupakan perasaan emosional seseorang untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai organisasi, Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis, dan komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

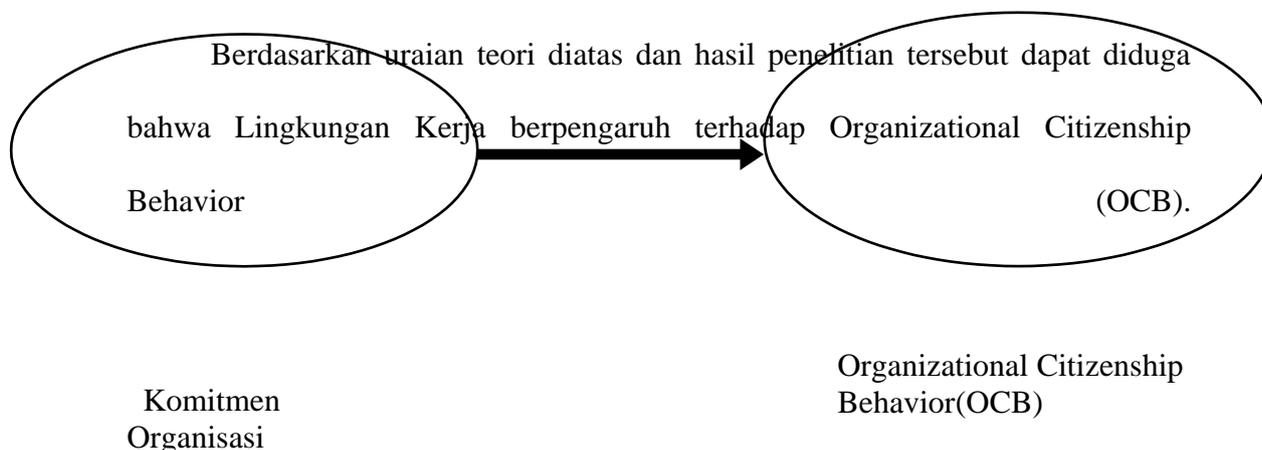
Menurut Wibowo, (2012) Komitmen organisasi merupakan salah satu yang berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu setia pada organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan membuat karyawan setia pada pekerjaannya dan mempertahankan jabatannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya pada perusahaan dimana organisasi menginginkan pekerja yang mau melakukan hal-hal yang baru dan belum dilakukan sebelumnya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan (Ukkas & Latif, 2017) bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan PT. Carsurindo Siperkasa.

Hal ini mengandung pengertian bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan akan mengalami peningkatan ketika terjadi peningkatan komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Suriyani dkk, 2019), (Sari, Riana, & Piartrini, 2017), & (Syahdika, 2014) memiliki kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).



**Gambar 2. 2 Kerangka konseptual**

### **2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Dari beberapa penjelasan sebelumnya yang telah diketahui bahwa adanya beberapa faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) saat ini diantaranya adalah lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB) sebagai kebutuhan dasar bagi karyawan agar dapat terhindar dari masalah yang merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap

harinya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan jika karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerja maka karyawan tersebut akan memilih untuk menetap ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Lingkungan kerja dan komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB) untuk saat ini, dengan tingkat pemahaman karyawan dalam bekerja serta memiliki pengetahuan yang baik tentang komponen lingkungan kerja maupun perusahaan karyawan akan mampu menaikkan mutu atau kualitas kerja para karyawan dan dapat mendukung perilaku organizational citizenship behavior (OCB).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan ( Handoko, 2001) lingkungan kerja yang harmonis, aman dan nyaman akan meningkatkan perilaku organizational citizenship behavior yang dapat meningkatkan tugas karyawan menjadi efektif dan efisien. Ketika karyawan tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan maka karyawan tersebut secara otomatis akan mampu berperilaku organizational citizenship behavior di tempat kerjanya.

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian tersebut dapat diduga bahwa Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) . Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat digambarkan dalam kerangka konseptual berikut :





## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian adalah rancangan, pedoman ataupun acuan penelitian yang akan dilakukan peneliti. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2016) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Juliandi, Irfan & Manurung, (2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditemukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun kelapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah jenuh dan telah terjawab. Penelitian ini menggunakan survey, untuk mengambil data sample dari populasi. Hal tersebut bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dari variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada PT. Carsurindo Siperkasa.

#### **3.2. Definisi Operasional Variabel**

Pengertian operasional adalah sebagai suatu unsur penelitian yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur dalam rangka memudahkan pelaksanaan penelitian di lapangan, sehingga memerlukan operasionalisasi dari masing-masing konsep yang digunakan dalam

menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dengan kata-kata yang dapat diuji dan diketahui kebenarannya. Dalam penelitian ini definisi operasional yang diukur ada dua (2) variabel yaitu lingkungan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) dan Organizational Citizenship Behavior (Y) sebagai variabel terikat.

### 1. Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan persepsi terkait dengan perilaku sukarela individu yang tidak secara langsung berkaitan dalam system pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi.

**Tabel 3. 1 Indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

No	INDIKATOR
1.	Altruism (menolong)
2.	Courtesy (kesopanan)
3.	Sportsmanship (sikap sportif)
4.	Civic Virtue (kebijakan masyarakat/organisasi)
5.	Conscientiousness (sikap kehati-hatian)

Sumber : Purnamie, (2014)

### 2. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

**Tabel 3. 2 Indikator Lingkungan Kerja**

NO	INDIKATOR
1	Penerangan
2	Suhu udara
3	Suara bising
4	Penggunaan warna
5	Ruang gerak yang diperlukan

6	Kemampuan bekerja
7	Hubungan antar pegawai

Sumber : Sedarmayanti, (2011)

### 3. Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi adalah kekuatan yang diyakini mengikat seseorang untuk bersedia melakukan tindakan yang relevan dengan satu atau lebih sebagai perwujudan dari totalitas loyalitas individu terhadap identitas organisasi.

**Tabel 3. 3 Indikator Komitmen Organisasi**

No	INDIKATOR
1	Kemauan karyawan
2	Kesetiaan karyawan
3	Kebanggaan karyawan dalam organisasi
4	Komitmen Affektif (Affective Commitment)
5	Komitmen berkelanjutan (Countinuanance Commitment)
6	Komitmen normatif (Normative Commitment)

Sumber : Lincoln, Bashaw & Robbin (2008)

### 3.3.Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan pada PT. Carsurindo Siperkasa Provinsi Sumatera Utara Kota Medan yang beralamat di Jl. Sumbawa 2 KIM Mabar Bellawan. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan Februari 2022 sampai dengan Mei 2022. Untuk lebih jelasnya terhadap rencana kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3. 4 Jadwal Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun																			
		Feb 22				Maret 22				April 22				Juli 22				Agust 22			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Prariset		■	■	■																
2.	Pengajuan judul			■	■																
3.	Penyusunan proposal					■	■	■	■												
4.	Bimbingan Proposal							■	■	■	■										
5.	Seminar Proposal										■										
6.	Pengumpulan Data											■	■								
7.	Penyusunan Skripsi													■	■						
8.	Bimbingan Skripsi															■	■				
9.	Sidang meja hijau																	■	■	■	■

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdaftar di PT. Carsurindo Siperkasa yang berjumlah sebanyak 80 Karyawan.

NO	Unit Bidang Kerja	Jumlah Karyawan
1	Accounting	4
2	Dokument	5

3	Umum	4
4	Operasional Fumigasi	13
5	Pallet CSP-UKB	9
6	ADM-FINANCE	11
7	PRODUKSI	21
8	OPERASIONAL	13
	<b>Total</b>	<b>80 Karyawan</b>

## 2. Sample

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini harus bersifat representative atau mewakili agar didapat hasil yang akurat (P. D. Sugiyono, 2019). Adapun jenis pengambilan sampel yang digunakan pada PT. Carsurindo Siperkasa yaitu menggunakan sampel jenuh, dimana peneliti menggunakan seluruh populasi dalam pengambilan sampel yang berjumlah 80 orang.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2017) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara (interview), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan dokumentasi serta gabungan kegiatannya. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuisisioner, wawancara, dan dokumentasi.

#### 1. Kuisisioner

Menurut Sugiyono, (2014) kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh pihak responden. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden peneliti cukup banyak dalam memperoleh karyawan PT.Carsurindo Siperkasa

dengan menggunakan lembaran Skala Likert yang berbentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi atau pilihan.

**Tabel 3. 5 Penilaian Skala Likert**

<b>PERTANYAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/ST	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Sumber: Sugiyono, (2016)

## 2. Wawancara

Menurut Sugiyono, (2017) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden tersebut sedikit. Pada penelitian ini wawancara akan dilakukan kepada karyawan PT. Carsurindo Siperkasa.

## 3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono, (2015) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dimana dokumentasi ini digunakan untuk mengumpulkan data dan kemudian ditelaah.

Dalam teknik pengumpulan data penelitian, setelah data kuesioner dibagikan kepada responden, selanjutnya kuesioner di uji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan perangkat lunak Smart-PLS. Smart-PLS merupakan metode alternative analisis SEM dengan menggunakan kuadrat terkecil parsial atau partial last square (PLS) (Sudaryono, 2015).

#### 3.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan responden sebanyak 80 responden. Dalam pengujian ini koefisien korelasi kritis diperoleh dari tabel distribusi r dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5 % maka r-tabel = 0,195. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel. Jika r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan software SPSS 23, hasil uji validitas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,610	0,2199	Valid
	X1.2	0,584		
	X1.3	0,753		
	X1.4	0,730		
	X1.5	0,563		
	X1.6	0,589		
	X1.7	0,485		
	X1.8	0,538		
	X1.9	0,520		
	X1.10	0,594		
Komitmen Organisasi	X2.1	0,729	0,2199	Valid
	X2.2	0,581		
	X2.3	0,668		
	X2.4	0,663		
	X2.5	0,615		
	X2.6	0,393		
	X2.7	0,611		

	X2.8	0,527		
	X2.9	0,749		
	X2.10	0,587		
OCB	Y.1	0,490	0,2199	Valid
	Y.2	0,657		
	Y.3	0,577		
	Y.4	0,601		
	Y.5	0,621		
	Y.6	0,537		
	Y.7	0,566		
	Y.8	0,381		
	Y.9	0,565		
	Y.10	0,585		

Berdasarkan Tabel 3.8 menunjukkan apabila r-hitung lebih besar daripada rtabel = 0,2199 atau lebih, maka semua pernyataan instrumen dinyatakan valid dan bisa dipakai untuk analisis selanjutnya.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. software SPSS memberikan fasilitas untuk pengujian reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Disini pengurangannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel dan dapat diterima jika memberikan nilai Alpha > 0,6 (Sekaran, 1992). Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan bantuan software komputer SPSS versi 23 dapat ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,735	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,668		
OCB	0,625		

Berdasarkan Tabel 3.8 menunjukkan uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Dari variabel instrument tersebut yang memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 yaitu instrument yang dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan

### **3.6.3 R-Square**

R – Square adalah ukuran proporsi variasi variabel yang di pengaruhi (endogen) yang dapat di jelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya dan ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk. R – Square adalah indeks korelasi pangkat dua yang menyatakan proposi varians yang dapat dijelaskan oleh MDS (Simamora, 2005). Kriteria r – square atau juga biasa disebut dengan koefisien determinasi dibatasi oleh nilai 0.75; 0.5; dan 0.25. nilai r – squared yang sama dengan 0.75 sampai 1 menunjukkan bahwa model yang dikeluarkan merupakan model yang kuat, sedangkan nilai r – square antara 0.5 sampai 0.74 adalah model yang sedang, dan sisanya 0.25 hingga 0.5 merupakan model yang lemah (Santoso, 2018).

### **3.6.4 F – Square**

Pengukuran f – square atau F 2 effect size digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0.05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut table maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), 10 pertanyaan untuk variabel Komitmen Organisasi (X2), 10 pertanyaan untuk variabel Organizational Citizenship Behaviour (Y). Angket diberikan kepada 80 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel 4. 1 Skala Pengukuran Likert**

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1, dan X2 yaitu variabel bebas dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuesioner sebanyak kepada 80 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 4.1.2 Identitas Responden

##### 4.1.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki – Laki	68	85%
2	Perempuan	12	15%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022)

Jumlah responden pada Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa responden di PT. Carsurindo Siperkasa mayoritas berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 68 karyawan atau sebesar 85%. Hal ini dikarenakan posisi pekerjaan di perusahaan ini banyak diisi oleh karyawan laki-laki.

##### 4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA/SMK	57	71,2%
2.	D3	18	22,5%
3.	S1	5	6,3%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022)

Jumlah responden pada Tabel 4.3 diketahui dari segi usia responden PT. Carsurindo Siperkasa mayoritas responden berpendidikan terakhir SMA/D3 sebanyak 57% atau 71,2%. Hal ini dikarenakan perusahaan ini lebih mengutamakan tenaga dibandingkan skill yang dimiliki karyawan.

#### 4.1.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	<25 tahun	4	5%
2.	26-35 tahun	29	36%
3.	36-45 tahun	44	55%
4.	>45 tahun	3	4%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022)

Jumlah responden pada Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden di PT. Carsurindo Siperkasa mayoritas berusia 36-45 tahun sebanyak 44 karyawan atau sebesar 55%. Hal ini dikarenakan perusahaan membutuhkan posisi pekerjaan di perusahaan ini dengan kisaran usia 36-45 tahun.

#### 4.1.2.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Kerja

**Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	<1 tahun	4	5%
2.	1-5 tahun	58	72%
3.	5-10 tahun	11	13%
4.	>10 tahun	7	8%
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022)

Jumlah responden pada Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa responden di PT. Carsurindo Siperkasa mayoritas sudah lama bekerja di perusahaan tersebut selama 1-5 tahun sebanyak 58 karyawan atau sebesar 72%. Hal ini dikarenakan

banyak pekerja yang sudah lama bekerja di perusahaan ini dengan sedikit perputaran karyawan.

## 4.2. Analisis Data

### 4.2.1. Analisis Variabel Penelitian

#### 1. Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	50	62,5	26	32,5	4	5	0	0	0	0	80	100
2	36	45	34	42,5	10	12,5	0	0	0	0	80	100
3	37	46,3	33	41,3	7	8,8	3	3,8	0	0	80	100
4	31	38,8	37	46,3	10	12,5	1	1,3	1	1,3	80	100
5	41	51,2	34	42,5	4	5	1	1,3	0	0	80	100
6	38	47,5	36	45	5	6,3	1	1,3	0	0	80	100
7	41	51,2	36	45	3	3,8	0	0	0	0	80	100
8	35	43,8	40	50	5	6,3	0	0	0	0	80	100
9	31	38,8	46	57,5	6	7,5	0	0	0	0	80	100
10	36	45	38	47,5	6	7,5	0	0	0	0	80	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden pegawai “Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 62,5%.
- 2) Jawaban responden pegawai “Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45%.
- 3) Jawaban responden pegawai “Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising dan mesin”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 46,3%.

- 4) Jawaban responden pegawai “Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 46,3%.
- 5) Jawaban responden pegawai “Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 51,2%.
- 6) Jawaban responden pegawai “Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 47,5%.
- 7) Jawaban responden pegawai “Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51,2%.
- 8) Jawaban responden pegawai “Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50%.
- 9) Jawaban responden pegawai “Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,5%.
- 10) Jawaban responden pegawai “Hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerja membantu karyawan dalam bekerja”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 47,5%.

**Tabel 4. 7 Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	47,5	33	41,3	7	8,8	2	2,5	0	0	80	100
2	37	46,3	35	43,8	7	8,8	1	1,3	0	0	80	100
3	37	46,3	37	46,3	6	7,5	0	0	0	0	80	100
4	37	46,3	39	48,8	3	3,8	1	1,3	0	0	80	100
5	38	47,5	35	43,8	7	8,8	0	0	0	0	80	100
6	46	57,5	32	40	2	2,5	0	0	0	0	80	100
7	47	58,8	29	36,3	4	5	0	0	0	0	80	100
8	36	45	34	42,5	10	12,5	0	0	0	0	80	100
9	38	47,5	31	38,8	8	10	3	3,8	0	0	80	100
10	34	42,5	33	41,3	9	11,3	2	2,5	2	2,5	80	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pegawai “Saat ini, tetap bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 47,5%.
2. Jawaban responden pegawai “Memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan keputusan yang tepat bagi kehidupan saya”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 46,3%.
3. Jawaban responden pegawai “Saya memiliki loyalitas yang tinggi (kesetiaan) terhadap perusahaan ini”, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju yaitu masing-masing sebesar 46,3%.
4. Jawaban responden pegawai “Karyawan sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 48,8%.
5. Jawaban responden pegawai “Karyawan merasa nyaman di dalam perusahaan ini”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 47,5%.

6. Jawaban responden pegawai “Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,5%.
7. Jawaban responden pegawai “Saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai perusahaan ini”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 58,8%.
8. Jawaban responden pegawai “Saya tidak ingin bekerja untuk perusahaan lain meskipun jenis pekerjaannya sama”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45%.
9. Jawaban responden pegawai “Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 47,5%.
10. Jawaban responden pegawai “Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 42,5%.

**Tabel 4. 8 Skor Angket Untuk Variabel OCB (Y)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	57,5	32	40	2	2,5	0	0	0	0	80	100
2	36	45	32	40	10	12,5	0	0	2	2,5	80	100
3	35	43,8	42	52,5	3	3,8	0	0	0	0	80	100
4	39	48,8	35	43,8	6	7,5	0	0	0	0	80	100
5	33	41,3	42	52,5	5	6,3	0	0	0	0	80	100
6	31	38,8	45	56,3	2	2,5	2	2,5	0	0	80	100
7	36	45	37	46,3	7	8,8	0	0	0	0	80	100
8	41	51,2	36	45	36	45	3	3,8	0	0	80	100
9	40	50	37	46,3	3	3,8	0	0	0	0	80	100
10	31	38,8	37	46,3	9	11,3	0	0	3	3,8	80	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pegawai “Apabila sewaktu-waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,5%.
2. Jawaban responden pegawai “Saya bersedia menggantikan tugas karyawan lain ketika yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugas”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45%.
3. Jawaban responden pegawai “Saya tidak membuat masalah dengan karyawan lain”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 52,5%.
4. Jawaban responden pegawai “Saya tidak menyalahgunakan atau mengganggu hak-hak karyawan yang lain”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 48,8%.
5. Jawaban responden pegawai “Apabila ada kesalahan saya dalam bekerja saya akan memperbaikinya dengan sungguh-sungguh”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 52,5%.
6. Jawaban responden pegawai “Saya tidak membesar-besarkan masalah diluar proporsinya”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 56,3%.
7. Jawaban responden pegawai “Saya selalu mengikuti informasi, misalnya pengumuman organisasi”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 46,3%.
8. Jawaban responden pegawai “Saya mengikuti pertemuan yang tidak dimandatkan, tetapi dianggap penting”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 51,2%.

9. Jawaban responden pegawai “Saya mematuhi peraturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50%.
10. Jawaban responden pegawai “Saya sadar untuk berlaku jujur dalam bekerja”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 46,3%.

#### 4.2.2. Pengujian Inner Model

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model structural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai path coefficients menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

### 1. Uji Determinasi

#### a. R Square

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

**Tabel 4. 9 Nilai R Square**

Varia bel	Nilai R square
Y	0.346

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel OCB (Y) adalah 0,346. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya OCB dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebesar 34,6%.

### b. F Square

Pengukuran F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*). Pengukuran  $f^2$  (*f-square*) disebut juga efek perubahan  $R^2$ . Artinya, perubahan nilai  $R^2$  saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi et al., 2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi et al., 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai  $f^2 = 0.02 \rightarrow$  Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap *endogen*; (2) Jika nilai  $f^2 = 0.15 \rightarrow$  Efek yang sedang/moderat dari variabel *eksogen* terhadap *endogen*; dan (3) Jika nilai  $f^2 = 0.35 \rightarrow$  Efek yang besar dari variabel *eksogen* terhadap *endogen*.

**Tabel 4. 10 Nilai F Square**

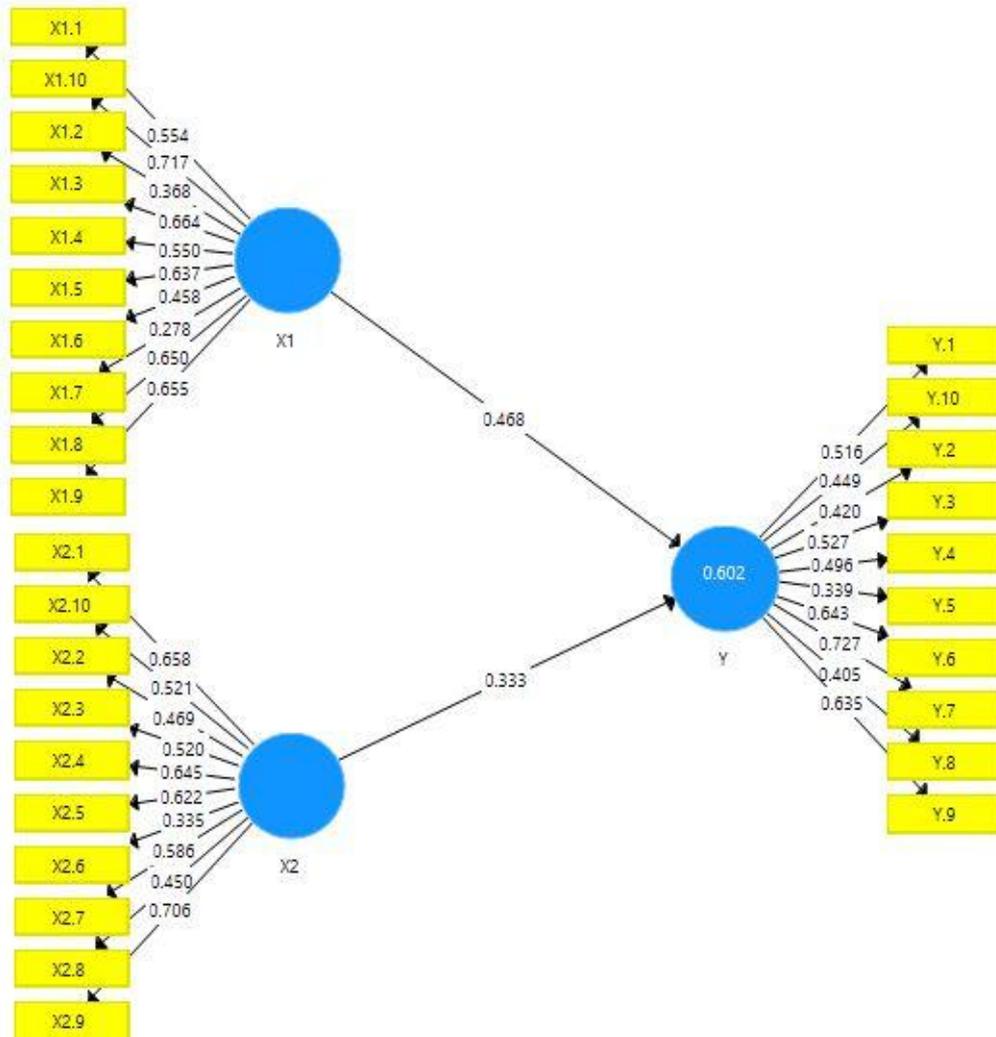
Variabel	Nilai F square
Y	0.130

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel di atas adalah Variabel X1, X2 terhadap Y (memiliki nilai  $f^2 = 0.130$ , maka efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa OCB secara smultan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan komitmen organisasi, maka  $H_3$  dapat diterima.

## 2. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan

software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik  $>1,96$  dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan sebagai berikut:



**Tabel 4. 11 Hasil Path Coefficients**

Hpotesis	Pengaruh	T-Statistics	P-Values	Hasil
H1	X1>Y	2,497	0.013	diterima
H2	X2>Y	2,283	0.023	diterima

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini hasilnya adalah :

1. Hipotesis 1 memiliki nilai P-Values sebesar  $0.013 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan variabel lingkungan kerja (X1) terhadap OCB (Y) memiliki pengaruh yang signifikan.
2. Hipotesis 2 memiliki nilai P-Values sebesar  $0.023 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan variabel komitmen organisasi (X2) terhadap OCB (Y) memiliki pengaruh yang signifikan.

### **4.3. Pembahasan**

Setelah pengujian, hasil analisis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### **4.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Organization Citizenship Behaviour**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja terhadap OCB, X1 terhadap Y dengan koefisien 2,497 dan P-Value 0,013 dan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kailola, 2018) ; (Nurhayati dkk, 2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Berdasarkan penelitian ini, lingkungan kerja karyawan perusahaan ini pada level sedang. Hal ini dapat dilihat pada ketersediaan fasilitas karyawan yang kurang lengkap untuk mendukung pekerjaannya, sehingga mendukung terciptanya

perilaku sportmanship, yaitu karyawan merasa cukup dengan fasilitas penunjang pekerjaan yang selama ini didapatkan tanpa memberikan keluhan kecuali jika alat tersebut sudah tidak layak pakai maka akan diganti dengan alat yang baru. Aspek lingkungan kerja lainnya adalah hubungan dengan rekan kerja. Hubungan rekan kerja berdampak pada perilaku courtesy yaitu menjaga hubungan sesama rekan kerja agar tidak ada konflik yang mengganggu. Aspek lainnya adalah suasana kerja yang nyaman dan kondusif baik secara fisik maupun nonfisik sehingga dapat menciptakan perilaku civic virtue dimana karyawan senang mengambil inisiatif untuk merekomendasikan hal-hal yang dapat memajukan organisasi.

#### **4.3.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organization Citizenship Behaviour**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB,  $X^2$  terhadap  $Y$  dengan koefisien 2,283 dan  $P$ -Value 0,023 dan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ukkas & Latief, 2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Komitmen organisasional adalah derajat dimana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional merefleksikan keyakinan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, keinginan bekerja keras, dan terus bekerja di organisasi tersebut. Tingkat komitmen organisasional yang tinggi dapat berdampak pada kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan,

bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

#### **4.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organization Citizenship Behaviour**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB, X1 dan X2 terhadap Y dengan F Square 1,130 yang berarti efek yang sedang/moderat sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handoko, 2001) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Lingkungan Kerja yang dapat menyebabkan dampak peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu terkait dengan kondisi penerangan di tempat kerja sudah mencukupi dan sarana penerangan yang ada di tempat kerja sudah baik. Ini menunjukkan bahwa kondisi penerangan tempat kerja di perusahaan telah mencukupi dan sarana penerangan tempat kerja telah baik akan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan. Lingkungan kerja yang menyebabkan pegawai merasa nyaman, betah akan menimbulkan pribadi yang memiliki tingkat OCB yang tinggi. Komitmen Organisasi yang mampu memberikan efek besar terhadap peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu terkait dengan karyawan mengerahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan pekerjaan yang diemban dan melakukan yang terbaik karena merasa kebahagiaan hidup karyawan berada pada Instansi ini. Ini menunjukkan bahwa sikap karyawan yang mengerahkan

seluruh usaha melebihi harapan demi membantu kesuksesan pekerjaan yang diemban dan melakukan yang terbaik karena merasa kebahagiaan hidup pegawai berada pada Instansi, akan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan. Pribadi Organizational Citizenship Behavior (OCB) akan terbentuk apabila terdapat komitmen yang tinggi dari setiap pribadi karyawan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Organization Citizenship Behaviour pada PT. Carsurindo Siperkasa
2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organization Citizenship Behaviour pada PT. Carsurindo Siperkasa
3. Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Organization Citizenship Behaviour pada PT. Carsurindo Siperkasa

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil yang telah didapat dari bab sebelumnya dan kesimpulan yang telah dibuat, maka dibawah ini adalah beberapa saran yang dapat disampaikan kepada perusahaan :

1. Perusahaan-perusahaan tempat para karyawan bekerja perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. Perusahaan dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa

bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan OCB karyawan.

2. Bagi karyawan, hendaknya mempunyai rasa yang tinggi terhadap komitmen organisasi dalam dirinya. Dengan demikian karyawan akan berusaha mengembangkan kompetensi yang ada, serta dapat menguasai segala situasi dan tugas yang sulit dan menantang dalam pencapaian tujuan perusahaan.
3. OCB karyawan harus terus ditingkatkan dan dimaksimalkan, mengingat banyak manfaat yang dapat diambil dari OCB karyawan tersebut bagi perusahaan untuk mengefektifkan tujuan perusahaan

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut :

1. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi OCB maka diharapkan penelitian yang selanjutnya dapat menambah variabel yang benar – benar dapat mempengaruhi OCB.
2. Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode survey melalui kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya
3. Sampel yang digunakan hanya terbatas pada karyawan di PT. Carsurinda Siperkasa. Keterbatasan ini kemungkinan tidak dapat digunakan sebagai dasar generalisasi untuk karyawan perusahaan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Agam, F., Suryatni, M., & Sudarta, S. (2015). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerjadan Pengalaman Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawanpt. Pelayaran Sindutama Bahari Cabang Lembar. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 4(3), 1–15.
- Aldag, R., & Reschke, W. (1997). *Employee Valeu Added*. Center For Organizational Effectiveness Inc.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Colquitt, J., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2014). *Organizational behavior: improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Education.
- Darto, M. (2014). The Role Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) In The Individual Performance Improvement In The Public Sector: A Theoretical And Empirical Analysis. *Jurnal Borneo Administrator*, 10(1), 10–34.
- Daulay, R., Christiana, I., & Handayani, S. (2022). Analysis Of The Influence Of Organizational Citizenship Behavior In Perspective Islam On Job Satisfaction. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 3(1), 236–242.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S., Kalsum, U., & Hadinata, M. N. (2021). Peran Mediasi Organizational Citizenship Dalam Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 631–647. <https://doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8349>
- Garay, H. D. V. (2006). Kinerja Extra Role dan Kebijakan Kompensasi. *Sinergi : Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 33–42.

- Gautam, T., Dick, R. van, & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 301–315.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Handoko, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (12 Th). BPFE.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Widya Gama Lumajang*, 2(1), 79–97.
- Jaya, N. N., & Subrata, I. G. M. (2014). Model Pengukuran Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dan Produktivitas Dosen Pns Diperbantukan (DPK) Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Mataran. *GaneÇ Swara*, 8(1), 91–95.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen organisasi Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juniarari, J. (2011). *Komitmen Organisasi*. Cipta Pustaka.
- Kailola, S. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Tenaga Medis. *Jurnal Manis*, 2(2), 62–82.
- Lambert, S. J. (2000). Added benefits: The link between work-life benefits and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 43(5), 801–815. <https://doi.org/10.2307/1556411>
- Lesmana, M. T., & Ananda, V. O. (2021). Studi Kinerja Karyawan : Antaseden Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 620–630. <https://doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8348>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management : Essential Perspective*. Cengage Learning.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *Mix Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465. <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005>
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Nitisemito, A. S. (1982). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Nurhayati, D., Minarsih, M. M., & Wulan, S. H. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwira bhakti Sentra sejahtera Di Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1–24.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior : The good soldier syndrome*. Lexington Book.
- Paramita, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis*, 2(4), 49–59.

- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262–270.
- Pranata, S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Mahkota Group Tbk Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 275–283.
- Rivai, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja Pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(2), 64–74.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. Person Education Inc.
- Sakti, P., Dwi Handoyo, R., & Wihadanto, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 60–68. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149>
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Umsu*, 3(2), 1–20.
- Sartika, N. D., & Khair, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dosen. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1335–1347. <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i2.747>
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2006). *Psychology & Work Today*. Pearson Education Inc.
- Sedarmayanti, S. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV. Mandar Maju.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

- Soetjipto, B. W. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books.
- Soetrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sopiah, S. (2008). *Perilaku Organisasional*. Andi.
- Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Complence at Work Models For Superior Performance*. Jhon Wiley & Sons Inc.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2008). *Perilaku Organisasi*. CAPS.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>
- Terry, G. R. (2016). *Prinsip - Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara.
- Titisari, P. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior (OCB) : dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Mitra Wicana Media.
- Tyssen, T. (1996). *Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk Bagi Manajer Pemula*. Alih Bahasa Hadyana.
- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Equilibrium*, 6(1), 19–28.
- Wirawan, W. (2014). *Teori Kepemimpinan : Ilmu Perilaku*. Alfabet.
- Wursanto, W. (2009). *Dasar - Dasar Ilmu Organisasi, Lingkungan Kerja*. Andi Offset.

**LAMPIRAN – LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : Naomi Wardini  
Tempat / Tgl Lahir : Medan, 05 Februari 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Jln. Veteran psr IX Gg. Melur Dusun VI A  
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara

### **Nama Orang Tua**

Ayah : Joni Herlambang  
Ibu : Rita Sitompul  
Alamat : Jln. Veteran psr IX Gg. Melur Dusun VI A

### **Pendidikan Formal**

1. SD Negeri 060793/40 Medan Tahun 2012
2. SMP Negeri 34 Medan Tamat Tahun 2015
3. SMA Negeri 1 Labuhan Deli Tamat Tahun 2018
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2022

Medan, Agustus 2022

**Naomi Wardini**

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu/Sdr/i/Karyawan  
PT.Carsurindo Siperkasa  
Di Tempat

Bersama dengan ini saya Naomi Wardini mahasiswi dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i/Karyawan untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada PT. Carsurindo Siperkasa”** untuk memenuhi penyelesaian tugas akhir (Skripsi) saya. Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pertanyaan. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk penelitian dan tidak digunakan sebagai penelitian kinerja di tempat Bapak/Ibu/Saudara/i. Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab dan mengisi semua pertanyaan kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Medan, Juli 2022  
Hormat Saya,

(Naomi Wardini)

### **Identitas Responden**

Berilah tanda (√) pada jawaban dibawah ini sesuai dengan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai berikut :

Nomor Responden : .....(boleh/tidak diisi)  
Jenis Kelamin : ( )Laki-Laki ( )Perempuan  
Status : ( ) Menikah ( ) Belum Menikah

- Usia Responden :..... tahun
- Lama Bekerja : ( ) <1 tahun  
 ( ) 1 -5 tahun  
 ( ) 5 – 10 tahun  
 ( ) >10 tahun

### Petunjuk Pengisian

Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia. Dengan tanda(√) untuk kolom yang dipilih oleh responden:

- SS = Sangat Setuju  
 S = Setuju  
 KS = Kurang Setuju  
 TS = TidakSetuju  
 STS = Sangat Tidak Setuju

#### A. Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.					
2	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.					
3	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising dan mesin.					
4	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja .					
5	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.					
6	Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.					
7	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman.					
8	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.					
9	Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung					
10	Hubungan antara karyawan dengan sesama rekan					

	kerja membantu karyawan dalam bekerja .					
--	---	--	--	--	--	--

### B. Komitmen Organisasi

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saat ini, tetap bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.					
2	Memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan keputusan yang tepat bagi kehidupan saya.					
3	Saya memiliki loyalitas yang tinggi (kesetiaan) terhadap perusahaan ini.					
4	Karyawan sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan.					
5	Karyawan merasa nyaman di dalam perusahaan ini.					
6	Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.					
7	Saya sering menceritakan hal-hal baik mengenai perusahaan ini.					
8	Saya tidak ingin bekerja untuk perusahaan lain meskipun jenis pekerjaannya sama.					
9	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.					
10	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.					

### C. Organizational Citizenship Behavior

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Apabila sewaktu-waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya.					
2	Saya bersedia menggantikan tugas karyawan lain ketika yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugas.					
3	Saya tidak membuat masalah dengan karyawan lain.					
4	Saya tidak menyalahgunakan atau mengganggu hak-hak karyawan yang lain.					
5	Apabila ada kesalahan saya dalam bekerja saya akan memperbaikinya dengan sungguh-sungguh.					
6	Saya tidak membesar-besarkan masalah diluar proporsinya.					

7	Saya selalu mengikuti informasi, misalnya pengumuman organisasi.					
8	Saya mengikuti pertemuan yang tidak dimandatkan, tetapi dianggap penting.					
9	Saya mematuhi peraturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi.					
10	Saya sadar untuk berlaku jujur dalam bekerja.					

### HASIL DATA KOESIONER RESPONDEN

#### LINGKUNGAN KERJA (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	x1
5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	44
5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	46
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	45
4	3	3	1	4	2	4	3	2	3	29
4	3	3	2	3	4	3	5	4	4	35
5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
5	5	2	3	2	5	4	3	4	5	38
5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
3	3	2	3	4	5	4	5	5	4	38

5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	35
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45
4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44
5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	42
4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	45
4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	43
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	39
4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44
4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	41
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	41
4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	45
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	44
5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	47
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	41
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	47
5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	44
5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	44
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
3	3	2	4	3	3	5	4	4	3	34
4	4	3	5	4	4	5	3	3	3	38
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46

5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	41
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	43
5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	42
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	41
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	44

**KOMITMEN ORGANISASI (X2)**

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	x2
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	41
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	45
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44
2	3	3	2	3	5	4	3	3	1	29
4	5	5	4	4	4	4	3	3	2	38
5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
5	2	3	4	5	5	5	5	2	3	39
3	3	4	4	5	5	5	5	3	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
4	5	5	5	4	5	3	3	2	3	39
3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	44

4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	37
4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	45
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	44
5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	43
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	47
3	3	4	3	4	5	4	5	5	4	40
4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	44
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	40
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46
4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	44
4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	46
4	5	5	4	4	5	3	3	4	3	40
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	44
5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	47
4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	42
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	46
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	46
5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43
2	3	4	4	3	3	3	3	2	4	31
4	4	3	3	3	5	4	4	3	5	38
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44

5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	46
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	43
5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	43
4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	46
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45
4	5	5	4	4	5	4	3	3	1	38
5	4	5	4	5	4	4	3	3	2	39
5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	45

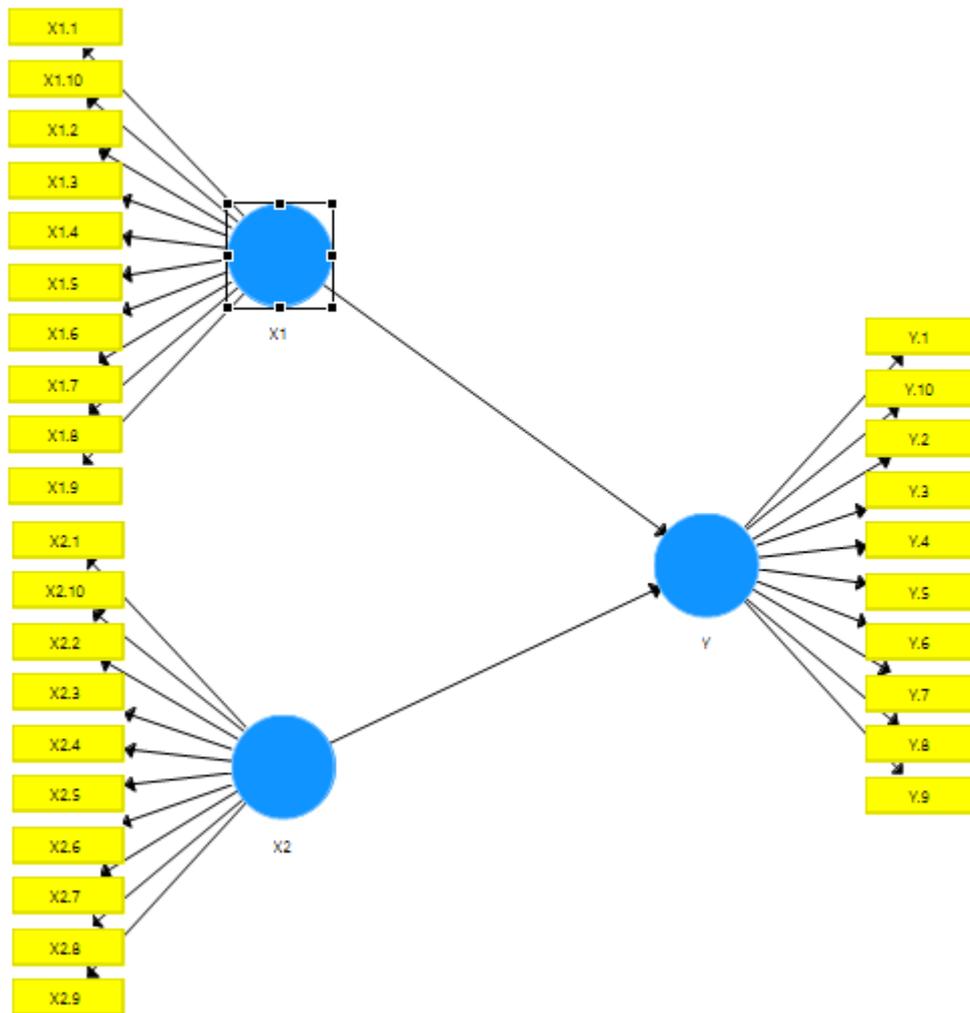
**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)**

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	y
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	41
5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	3	4	4	4	5	5	4	5	3	42
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
4	1	3	5	4	2	3	5	4	1	32
3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	37
5	3	4	4	4	5	5	4	5	3	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
4	1	4	4	4	4	5	5	4	1	36
5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	45
4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47

5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44
3	4	4	4	3	5	3	4	3	4	37
5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	43
5	3	4	3	3	3	4	5	5	3	38
4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	43
5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	45
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	46
4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	45
4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	44
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	44
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46
5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	45
5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	45
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	43
4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35
5	4	4	4	5	3	3	5	5	4	42

5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	41
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	44
5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45
5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	45
5	5	4	4	5	2	3	5	4	1	38
5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	43
5	3	4	4	4	5	5	4	5	3	42

## MODEL PERSAMAAN STRUKTURAL



Hpotesis	Pengaruh	T-Statistics	P-Values	Hasil
H1	X1>Y	2,497	0.013	diterima
H2	X2>Y	2,283	0.023	diterima

### R SQUARE

Variabel	Nilai R square
Y	0.346

### F- SQUARE

Variabel	Nilai F square
Y	0.130



X1.8	Pearson Correlation	.204	-.023	.374**	.131	.253*	.327**	-.046	1	.596**	.362**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.069	.841	.001	.247	.024	.003	.687		.000	.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.9	Pearson Correlation	.270*	.069	.187	.255*	.267*	.145	-.031	.596**	1	.337**	.520**
	Sig. (2-tailed)	.016	.544	.097	.022	.017	.199	.787	.000		.002	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.10	Pearson Correlation	.335**	.213	.336**	.202	.431**	.194	.062	.362**	.337**	1	.594**
	Sig. (2-tailed)	.002	.057	.002	.072	.000	.084	.585	.001	.002		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1	Pearson Correlation	.608**	.500**	.733**	.666**	.594**	.568**	.378**	.538**	.520**	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2	
X2.1	Pearson Correlation	1	.282*	.394**	.411**	.382**	.097	.414**	.129	.337**	.166	.646**
	Sig. (2-tailed)		.011	.000	.000	.000	.390	.000	.255	.002	.142	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.282*	1	.266*	.255*	.145	.119	.121	.077	.377**	.055	.482**
	Sig. (2-tailed)	.011		.017	.022	.199	.291	.285	.500	.001	.630	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.394**	.266*	1	.405**	.312**	.072	.182	-.090	.270*	.004	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017		.000	.005	.527	.107	.426	.016	.971	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	.411**	.255*	.405**	1	.237*	.125	.298**	.134	.211	.242*	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.000		.034	.270	.007	.235	.060	.031	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	.382**	.145	.312**	.237*	1	.177	.275*	.225*	.286*	.175	.563**
	Sig. (2-tailed)	.000	.199	.005	.034		.117	.014	.045	.010	.120	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.6	Pearson Correlation	.097	.119	.072	.125	.177	1	.014	.124	.167	-.006	.300**
	Sig. (2-tailed)	.390	.291	.527	.270	.117		.905	.274	.139	.956	.007
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.7	Pearson Correlation	.414**	.121	.182	.298**	.275*	.014	1	.372**	.454**	.301**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000	.285	.107	.007	.014	.905		.001	.000	.007	.000

N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.8 Pearson Correlation	.129	.077	-.090	.134	.225*	.124	.372**	1	.371**	.484**	.527**	
Sig. (2-tailed)	.255	.500	.426	.235	.045	.274	.001		.001	.000	.000	
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.9 Pearson Correlation	.337**	.377**	.270*	.211	.286*	.167	.454**	.371**	1	.526**	.748**	
Sig. (2-tailed)	.002	.001	.016	.060	.010	.139	.000	.001		.000	.000	
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.10 Pearson Correlation	.166	.055	.004	.242*	.175	-.006	.301**	.484**	.526**	1	.587**	
Sig. (2-tailed)	.142	.630	.971	.031	.120	.956	.007	.000	.000		.000	
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2 Pearson Correlation	.646**	.482**	.482**	.580**	.563**	.300**	.611**	.527**	.748**	.587**	1	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.000	.261*	.141	.255*	.080	.325**	.245*	.751**	-.029	.502**
Sig. (2-tailed)		1.000	.019	.213	.023	.480	.003	.028	.000	.797	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.2 Pearson Correlation	.000	1	.259*	.227*	.172	.198	.040	-.089	-.006	.739**	.583**
Sig. (2-tailed)	1.000		.020	.043	.128	.079	.725	.430	.955	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.3 Pearson Correlation	.261*	.259*	1	.100	.180	.242*	.294**	.109	.321**	.242*	.551**
Sig. (2-tailed)	.019	.020		.380	.110	.031	.008	.334	.004	.030	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.4 Pearson Correlation	.141	.227*	.100	1	.318**	.145	.220*	.362**	.096	.236*	.536**
Sig. (2-tailed)	.213	.043	.380		.004	.199	.049	.001	.397	.035	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.5 Pearson Correlation	.255*	.172	.180	.318**	1	.008	.094	.248*	.113	.081	.441**
Sig. (2-tailed)	.023	.128	.110	.004		.943	.406	.027	.319	.477	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.6 Pearson Correlation	.080	.198	.242*	.145	.008	1	.394**	.072	.288**	.343**	.537**
Sig. (2-tailed)	.480	.079	.031	.199	.943		.000	.523	.010	.002	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.7 Pearson Correlation	.325**	.040	.294**	.220*	.094	.394**	1	.283*	.469**	.072	.566**
Sig. (2-tailed)	.003	.725	.008	.049	.406	.000		.011	.000	.528	.000

N		80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.8	Pearson Correlation	.245*	-.089	.109	.362**	.248*	.072	.283*	1	.325**	-.175	.381**
	Sig. (2-tailed)	.028	.430	.334	.001	.027	.523	.011		.003	.121	.000
N		80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.9	Pearson Correlation	.751**	-.006	.321**	.096	.113	.288**	.469**	.325**	1	.000	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000	.955	.004	.397	.319	.010	.000	.003		.998	.000
N		80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.10	Pearson Correlation	-.029	.739**	.242*	.236*	.081	.343**	.072	-.175	.000	1	.585**
	Sig. (2-tailed)	.797	.000	.030	.035	.477	.002	.528	.121	.998		.000
N		80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y	Pearson Correlation	.502**	.583**	.551**	.536**	.441**	.537**	.566**	.381**	.565**	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.0	5.0	5.0
	4.00	26	32.5	32.5	37.5
	5.00	50	62.5	62.5	100.0
Total		80	100.0	100.0	

#### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	12.5	12.5	12.5
	4.00	34	42.5	42.5	55.0
	5.00	36	45.0	45.0	100.0
Total		80	100.0	100.0	

#### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.8	3.8	3.8

	3.00	7	8.8	8.8	12.5
	4.00	33	41.3	41.3	53.8
	5.00	37	46.3	46.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	1	1.3	1.3	2.5
	3.00	10	12.5	12.5	15.0
	4.00	37	46.3	46.3	61.3
	5.00	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	4	5.0	5.0	6.3
	4.00	34	42.5	42.5	48.8
	5.00	41	51.2	51.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	5	6.3	6.3	7.5
	4.00	36	45.0	45.0	52.5
	5.00	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.8	3.8	3.8
	4.00	36	45.0	45.0	48.8
	5.00	41	51.2	51.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	40	50.0	50.0	56.3
	5.00	35	43.8	43.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	2	2.5	2.5	3.8
	4.00	46	57.5	57.5	61.3
	5.00	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	38	47.5	47.5	55.0
	5.00	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	7	8.8	8.8	11.3
	4.00	33	41.3	41.3	52.5
	5.00	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	7	8.8	8.8	10.0
	4.00	35	43.8	43.8	53.8
	5.00	37	46.3	46.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	37	46.3	46.3	53.8
	5.00	37	46.3	46.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	3	3.8	3.8	5.0
	4.00	39	48.8	48.8	53.8
	5.00	37	46.3	46.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.8	8.8	8.8
	4.00	35	43.8	43.8	52.5
	5.00	38	47.5	47.5	100.0
Total		80	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.5	2.5	2.5
	4.00	32	40.0	40.0	42.5
	5.00	46	57.5	57.5	100.0
Total		80	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.0	5.0	5.0
	4.00	29	36.3	36.3	41.3
	5.00	47	58.8	58.8	100.0
Total		80	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	12.5	12.5	12.5
	4.00	34	42.5	42.5	55.0
	5.00	36	45.0	45.0	100.0
Total		80	100.0	100.0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.8	3.8	3.8
	3.00	8	10.0	10.0	13.8
	4.00	31	38.8	38.8	52.5
	5.00	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.5	2.5	2.5
	2.00	2	2.5	2.5	5.0
	3.00	9	11.3	11.3	16.3
	4.00	33	41.3	41.3	57.5
	5.00	34	42.5	42.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.5	2.5	2.5
	4.00	32	40.0	40.0	42.5
	5.00	46	57.5	57.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	10	12.5	12.5	15.0
	4.00	32	40.0	40.0	55.0
	5.00	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.8	3.8	3.8
	4.00	42	52.5	52.5	56.3
	5.00	35	43.8	43.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	35	43.8	43.8	51.2
	5.00	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	42	52.5	52.5	58.8
	5.00	33	41.3	41.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	2	2.5	2.5	5.0
	4.00	45	56.3	56.3	61.3
	5.00	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.8	8.8	8.8
	4.00	37	46.3	46.3	55.0
	5.00	36	45.0	45.0	100.0
Total		80	100.0	100.0	

**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.8	3.8	3.8
	4.00	36	45.0	45.0	48.8
	5.00	41	51.2	51.2	100.0
Total		80	100.0	100.0	

**Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.8	3.8	3.8
	4.00	37	46.3	46.3	50.0
	5.00	40	50.0	50.0	100.0
Total		80	100.0	100.0	

**Y.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.8	3.8	3.8
	3.00	9	11.3	11.3	15.0
	4.00	37	46.3	46.3	61.3
	5.00	31	38.8	38.8	100.0
Total		80	100.0	100.0	





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 2017/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/1/2022

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 11/1/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Naomi Wardini  
NPM : 1805160186  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : 1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan  
2. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan  
3. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan  
4. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi  
5. Keadilan Prosedural berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi  
6. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan  
7. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan  
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasi  
3. Analisa Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Wali Kota Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Naomi Wardini)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 2017/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/1/2022

Nama Mahasiswa : Naomi Wardini  
NPM : 1805160186  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Tanggal Pengajuan Judul : 11/1/2022  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Susi Handayani, SE., MM *[Signature]* 12/1/2022

Judul Disetujui\*\*) : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Carurindo Sipetkasa.

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 22 Maret 2022.

Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Bila merajalah surat ini agar dibuktikan  
sementara dan terangnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 874 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 07 Ramadhan 1443 H  
08 April 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT.Carsurindo Siperkasa**  
**Jln.Pulau Sumbawa II 4 Lot 5-B KIM II**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

**Nama** : Naomi Wardini  
**Npm** : 1805160186  
**Jurusan** : Manajemen  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Judul** : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Carsurindo Siperkasa

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

**Tembusan :**

1. Pertinggal





**PT. CARSURINDO SIPERKASA**

WOODEN PACKAGING TREATMENT  
PROVIDER KEMASAN KAYU STANDARD ISPM# 15 - ID 001

## **SURAT BALASAN**

No : 072/SB/CSP/IV/2022

Lamp : -

Hal : **IZIN RISET**

**Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU  
H. JANURI, SE,MM,M,SI  
Di-Tempat**

Dengan Hromat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Raihan Balfas  
Jabatan : HRD - Manager

Menerangkan bahwa :

Nama : **Naomi Wardini** NPM: **1805160186** JURUSAN : **Manajemen**

Kami telah menyetujui dan memberikan izin kepada nama tersebut di atas untuk melaksanakan izin Riset di perusahaan kami, untuk Program Studi Stara Satu ( S1) dengan Judul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT.Carsurindo Siperkasa .**

Demikianlah Surat balasan ini kami sampaikan, atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Medan, 09 April 2022  
PT. Carsurindo Siperkasa



**Raihan Balfas**  
HRD - Manager



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Bila mengemah sangat ter ager dibeatuk  
mesor dan tanggalya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**  
**PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 874 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : **Manajemen**  
**Pada Tanggal** : **08 April 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : **Naomi Wardini**  
**N P M** : **1805160186**  
**Semester** : **VIII (Delapan)**  
**Program Studi** : **Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi** : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Carsurindo Siperkasa**

**Dosen Pembimbing** : **Susi Handayani, SE.,MM.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 08 April 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*



Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 07 Ramadhan 1443 H  
08 April 2022 M



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

**Tembusan :**

1. Peringgal



**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Senin, 18 April 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Naomi Wardini  
**N . P . M .** : 1805160186  
**Tempat / Tgl. Lahir** : Medan, 05 Februari 2000  
**Alamat Rumah** : Jln. Veteran/helvetia psr. 9 Gg. Melur  
**Judul Proposal** : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Carsurindo Siperkasa

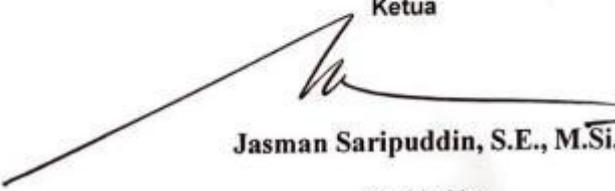
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational citizenship Behavior (OCB). Pada PT. Carsurindo Siperkasa
Bab I	Latar Belakang masalah, identifikasi, Siperkasa
Bab II	Perbaiki cara sitasi, tambah citri dosen UMSU
Bab III	Metode Penelitian
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Senin, 18 April 2022

**TIM SEMINAR**

Ketua

  
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

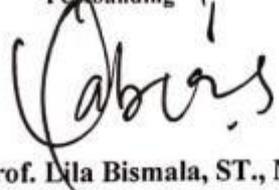
Pembimbing

  
Susi Handayani., S.E., M.M

Sekretaris

  
Assoc. Prof. Dr. Fufrizen, S.E., M.Si.

Pesbanding

  
Assoc. Prof. Dila Bismala, ST., M.Si.



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 18 April 2022** menerangkan bahwa:

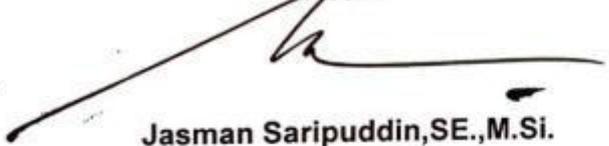
Nama : Naomi Wardini  
N .P.M. : 1805160186  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 05 Februari 2000  
Alamat Rumah : Jln. Veteran/helvetia psr. 9 Gg. Melur  
JudulProposal :Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Carsurindo Siperkasa

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Susi Handayani., S.E., M.M*

Medan, Senin, 18 April 2022

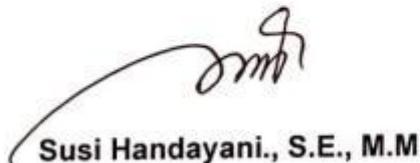
**TIM SEMINAR**

Ketua



Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Pembimbing



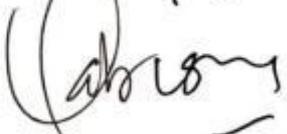
Susi Handayani., S.E., M.M

Sekretaris



Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding



Assoc.Prof. Lila Bismala, ST., M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

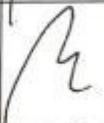
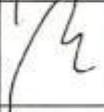


Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.  
NIDN : 0105087601



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : NAOMI WARDINI  
 N P M : 1805160186  
 Dosen Pembimbing : SUSI HANDAYANI, SE., M.M  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA PT. CARSURINDO SIPERKASA

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	- Perbaiki Latar Belakang - Perbaiki rumusan masalah		
Bab II	- Perbaiki kerangka konseptual - Perbaiki Teori - Perbaiki hipotesis		
Bab III	- Perbaiki Analisis Data - Perbaiki / tambahkan penjelasan Analisis Data		
Daftar Pustaka	- Harus Mendelay		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	- Ace		

Medan, 8 April 2022

Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si)

Diketahui / Disetujui  
Dosen Pembimbing

(Susi Handayani, SE., M.M)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 2432/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 20 Muharram 1444 H  
18 Agustus 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT. Carsurindo Siperkasa**  
**Jln. Pulau Sumbawa II 4 Lot 5-B KIM II**  
**Di Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Naomi Wardini**  
N P M : **1805160186**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Carsurindo Siperkasa**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI SE. MM. M.Si.**  
**NIDN: 0109086502**

Tembusan :  
1. Peringgal





**PT. CARURINDO SIPERKASA**

WOODEN PACKAGING TREATMENT  
PROVIDER KEMASAN KAYU STANDARD ISPM# 15 - ID 001

## **SURAT SELESAI RISET & PENELITIAN**

No : 081/CSP/RST/VIII/2022

Lamp :-

**Kepada Yth,**  
**Dekan UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**H. JANURI,SE,MM,M.Si**  
**Di-Tempat**

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Raihan Balfas  
Jabatan : HRD - Manager

Menerangkan Bahwa :  
Nama : Naomi Wardini  
NPM : 1805160186

Telah selesai melaksanakan Riset diperusahaan kami selama lebih kurang  
90 hari kerja .

Demikianlah Surat ini kami sampaikan, atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Medan, 01 Agustus 2022

PT. CARURINDO SIPERKASA



**Raihan Balfas**  
HRD Manager