

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salahi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : MUHAMMAD FAZIL RAMADHAN
NPM : 1905160025
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

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 UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 25 Agustus 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

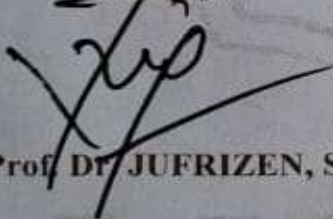
MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD FAZIL RAMADHAN
NPM : 1905160025
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA CABANG MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I



(Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.)

Penguji II



(MUHAMMAD ARIE, SE., M.M.)

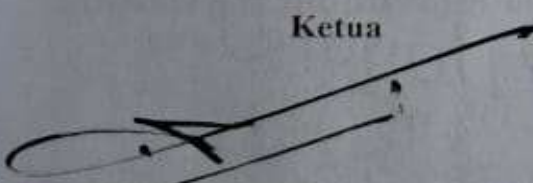
Pembimbing



(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua



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

Sekretaris



(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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD FAZIL RAMADHAN
N.P.M : 1905160025
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing Skripsi

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

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Fazil Ramadhan
NPM : 1905160025
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Hasil penelitian dan pembahasannya di kaitkan dengan, jurnal, atau skripsi lain yang relevan.		
Bab 5	Keimpulan dan saran yang harus diperhatikan saran di buat berdasarkan kesimpulan		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace yang menentukan final atau tidak dan ujian skripsi.		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Agustus 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

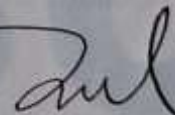
Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **MUHAMMAD FAZIL RAMADHAN**
NPM : 1905160025
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA CABANG MEDAN**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



MUHAMMAD FAZIL RAMADHAN

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA CABANG MEDAN

**MUHAMMAD FAZIL RAMADHAN
NPM 1905160025**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: fazilramadhan1512@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia berjumlah 39 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 39 orang karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara tidak langsung Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi , Kinerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behavior

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT MASAJI TATANAN CONTAINER INDONESIA MEDAN BRANCH

**MUHAMMAD FAZIL RAMADHAN
NPM 1905160025**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: fazilramadhan1512@gmail.com

The purpose of this study was to examine and analyze the influence of the Work Environment and Organizational Commitment on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as an intervening variable for PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia, directly or indirectly. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia totaling 39 people. The sample in this study used a saturated sampling of 39 employees of PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia. Data collection techniques in this study used observation techniques and questionnaires. Data analysis techniques in this study used a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that the work environment directly has a significant effect on employee performance. Organizational Commitment has a significant effect on Employee Performance. Work Environment has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Organizational Commitment has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Organizational Citizenship Behavior has a significant effect on Employee Performance. And indirectly the Work Environment has a significant effect on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as an intervening variable. Organizational Commitment has a significant effect on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as an intervening variable at PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

Keywords: Work Environment, Organizational Commitment, Employee Performance and Organizational Citizenship Behavior

KATA PENGANTAR



Assalamu'Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening Pada PT Masasi Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan”**. Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat :

1. Ayahanda tercinta **Marzuki Ishak** dan Ibunda tercinta **Lina Sartika** yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Terima kasih buat seluruh karyawan PT. Masasi Tatanan Kontainer Indonesia yang telah membantu saya dalam menyelesaikan proses penelitian ini.
10. Terimakasih buat teman teman M. Aldi, Ahmad Fahri, Reza dan Doni Setiawan yang selalu memberikan support kepada penulis hingga menyelesaikan proposal ini selesai.

Dalam skripsi ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga skripsi ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Agustus 2023
Penulis

Muhammad Fazil Ramadhan
NPM 1905160025

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2. Faktor Faktor Kinerja Karyawan	12
2.1.1.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	13
2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan	16
2.1.2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	18
2.1.2.1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	18
2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	19
2.1.2.3. Faktor Faktor <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	23
2.1.2.3. Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	27
2.1.3. Lingkungan Kerja	28
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	28
2.1.3.2. Faktor Faktor Lingkungan Kerja	30
2.1.3.3. Tujuan Lingkungan Kerja	34
2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja	35
2.1.4. Komitmen Organisasi	38
2.1.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi	38

2.1.4.2. Tujuan Komitmen Organisasi	40
2.1.4.3. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi.....	42
2.1.4.4. Indikator Komitmen Organisasi	44
2.2 Kerangka Konseptual	45
2.2.1 Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	45
2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .	46
2.2.3 Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	47
2.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	48
2.2.5 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	49
2.2.6 Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebagai Variabel Intervening	49
2.2.7 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebagai Variabel Intervening.....	50
2.3 Hipotesis	51
BAB 3 METODE PENELITIAN	53
3.1. Pendekatan Penelitian	53
3.2 Definisi Oprasional	53
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	55
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	56
3.5 Teknik Pengumpulan Data	58
3.6 Teknik Analisis Data	58
BAB 4 HASIL PENELITIAN	66
4.1. Hasil Penelitian	66
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	66
4.1.2 Identitas Responden	66
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	68

4.1.4 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	74
4.1.5 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	79
4.1.6 Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>).....	83
4.2. Pembahasan	84
BAB 5 PENUTUP	92
5.1. Kesimpulan	92
5.2. Saran	93
5.3. Keterbatasan Penelitian	93
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 3.2 Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	54
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja	54
Tabel 3.4 Indikator Komitmen Organisasi.....	55
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	56
Tabel 3.6 Populasi Penelitian	57
Tabel 3.7 Skala Pengukuran	58
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	66
Tabel 4.2 Tingkatan Pendidikan responden	67
Tabel 4.3 Umur Responden	67
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	68
Tabel 4.5 Skor Angket Kinerja	69
Tabel 4.6 Skor Angket <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	70
Tabel 4.7 Skor Angket Lingkungan Kerja	72
Tabel 4.8 Skor Angket Komitmen Organisasi	73
Tabel 4.9. Analisis Konvergen.....	75
Tabel 4.10. Validitas Konsistensi Internal	76
Tabel 4.11. Validitas Diskriminan	77
Tabel 4.12.Kolineiritas	79
Tabel 4.13. Hipotesis Pengaruh langsung.....	81
Tabel 4.14. Hipotesis Pengaruh Tidak langsung	83
Tabel 4.15. Koefisien Determinasi	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	51
Gambar 3.1 Model Struktural PLS	60
Gambar 3.2 Model Analisis Persamaan Struktural	60
Gambar 4.1 Pengujian Hipotesis	80

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan harus mempunyai tujuan yang harus dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan tidak lepas dari kontribusi karyawan. Karyawan adalah aset terpenting bagi perusahaan. Dengan kepuasan dari karyawan terhadap perusahaan. Tak hanya itu, karyawan juga memiliki peran penting dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebagai pelaku utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap-sikap positif hendaknya dibina supaya memberikan efek positif bagi perusahaan dan sikap-sikap negatif.

Pengukuran kinerja merupakan suatu sistem yang mengevaluasi untuk meningkatkan kemungkinan keberhasilan instansi dalam menerapkan strategi, yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi (perbedaan atau penyimpangan) antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi berupa progres yang lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memacu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai.

Kinerja adalah prestasi atau hasil seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas yang dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu di suatu perusahaan atau bidang yang digeluti, sehingga diperlukan kinerja karyawan yang berkualitas agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan, karena sangat berpengaruh bagi kemajuan perusahaan, manfaat dan fungsi

organisasi yang akan diatur oleh organisasi sebagai mekanisme dan kontrol yang akan membentuk sikap dan perilaku karyawan. Hal ini sangat erat kaitannya dengan tingkat kinerja karyawan, karena sumber daya manusia dalam organisasi ataupun sebaliknya, selalu membawa manfaat guna mencapai produktivitas dan kinerja yang lebih tinggi (Moehriono, 2014)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Jufrizen, 2017)

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika (Moehriono, 2014)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Prayogi et al., 2021). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mengacu pada perilaku-perilaku yang melampaui kewajiban-kewajiban normal dari yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terwujud dalam sikap individu dengan membantu rekan kerja, suka rela membantu efektivitas organisasi, loyal terhadap perusahaan,

sukarela melakukan kegiatan ekstra ditempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, menggunakan waktu yang efektif ditempat kerja. Perilaku tersebut merupakan bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif. Individu yang menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan baik dapat disebut karyawan yang baik (Tambe & Shanker, 2014)

Agar dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pekerja, maka sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan meningkatnya atau timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). (Organ et al., 2015) mengatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, diantaranya adalah kepuasan kerja, keadilan, motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, budaya dan iklim organisasi, jenis kelamin, masa kerja, persepsi terhadap dukungan organisas

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja (Marbun & Jufrizen, 2022). Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2018)

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 (Farisi & Utari, 2020)

Dan faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi (Farisi et al., 2021), Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan kinerja karyawan menjadi lebih baik . Dimana seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan senantiasa berusaha untuk mengembangkan diri demi kemajuan organisasi (Prayogi et al., 2021)

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan pegawai (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi. Komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Nasution, 2017)

Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan di PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia adapun fenomena kinerja karyawan adalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari kinerja karyawan yang belum maksimal, dimana masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal di luar pekerjaan. Misalnya, seperti pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan tidak langsung dikerjakan oleh karyawan melainkan mengerjakan hal pribadi karyawan terlebih dahulu.

Fenomena tentang *Organizational Citizenship Behavior* yang rendah pada karyawan,. Dimana rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* seperti ditemukan karyawan-karyawan yang kerap berkeluh kesah, kurang memiliki semangat dan tidak ada tanggung jawab secara etis dan tidak efektifnya sebuah organisasi. Tentu karyawan demikian tidak dapat mendukung kinerja perusahaan. Maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* akan mengendalikan perilaku karyawan dalam menyelesaikan masalah diatas, karyawan diharapkan mampu memilih perilaku yang terbaik bagi kepentingan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut

Dan fenomena tentang lingkungan kerja adalah Lingkungan kerja yang tidak sempurna seperti fasilitas kerja serta suhu udara yang kurang memadai hal ini disebabkan membuat para karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan sehari harinya hal tersebut menimbulkan beberapa karyawan tidak merasa puas atas hasil kerjanya. Dan Masih rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening Pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada perusahaan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang terlalu santai dalam pekerjaan bahkan sering menganggap mudah masalah pekerjaan.
2. Rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* seperti ditemukan karyawan-karyawan yang kerap berkeluh kesah, kurang memiliki semangat dan kurang peduli terhadap lingkungan kerja
3. Lingkungan kerja yang tidak sempurna seperti fasilitas kerja serta suhu udara yang kurang memadai hal ini disebabkan tempat bekerja yang sering kali berubah-ubah.
4. Masih rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah lingkungan kerja dan komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Dan Objek penelitian pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan?

3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan?
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan?
7. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.

1.6 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening
 - b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja Dan

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening Pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebagai salah satu masalah yang utama dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan tercapai tujuannya atau tidak, sangat bergantung kepada tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Karyawanlah yang kemudian akan menentukan apakah sumber daya organisasi yang lain, seperti mesin, gedung – gedung, peralatan kerja, uang, bahan baku, dan lain sebagainya dapat memberikan kontribusi optimum atau tidak terhadap usaha tercapainya tujuan organisasi. Startegi apapun yang akan dipilih dan dilakukan oleh organisasi dalam menjalankan bisnisnya, terutama jika startegi yang dipilih adalah deferensiasi atau bisnis bidang jasa, maka unsur karyawan yang memiliki posisi utama, karyawan menjadi penentu keberhasilan bisnis yang dijalankan oleh perusahaan/organisasi (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017).

Menurut (Nasution et al., 2022) Kinerja karyawan ialah hasil kinerja dimana mampu didapat oleh individu ataupun kelompok dalam sebuah organisasi baik secara kualitatif ataupun kuantitatif. Dan kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Jufrizen, 2018).

Menurut (Siswadi & Fahmi, 2023) kinerja adalah sekumpulan hasil yang dicapai dan mengacu pada tindakan mencapai dan melaksanakan pekerjaan yang

diminta. Dan menurut (Hakiki & Sari, 2022) kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Sedangkan menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama..

Dari beberapa pengertian kinerja yang telah di kemukakan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja individu/karyawan yang dihasilkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan sebelumnya

2.1.1.2 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2020) menyebutkan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Faktor yang mempengaruhi individu, antara lain terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis.
2. Faktor organisasi, antara lain terdiri dari kepemimpinan, kekuasaan, struktur organisasi, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir.
3. Faktor dari variabel psikologi yang antara lain terdiri dari motivasi, kepuasan kerja persepsi, sikap, kepribadian, dan stres kerja.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2018) Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, antara lain :

1. Sikap mental.

Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.

2. Pendidikan.

Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

3. Keterampilan.

Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.

4. Kepemimpinan.

Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

5. Tingkat penghasilan.

Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

6. Kedisiplinan.

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

7. Komunikasi.

Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik.

8. Sarana prasarana.

Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.

9. Kesempatan berprestasi.

Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai, 2019) dalam menilai kinerja karyawan ada beberapa tujuan yang harus dicapai yaitu :

1. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
2. Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
3. Menyusun sasaran dimasa mendatang.
4. Melihat prestasi dari kinerja karyawan secara realistis.
5. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
6. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
7. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
8. Memungkinkan manajemen dalam melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan.

9. Membuat kerangka berpikir dan standart dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
10. Mengarahkan pihak manajemen agar bersikap obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.
11. Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan, dan meningkatkan kualitas karyawan.
12. Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja didalam organisasi.
13. Meminimalisir keluhan karyawan yang berakibat banyaknya karyawan yang resign, dengan adanya penilaian kinerja karyawan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kinerjanya.
14. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis sehingga pergerakan dalam sebuah organisasi khususnya organisasi nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha.

Sedangkan menurut (Umam, 2012) adapun manfaat lain penilaian kinerja bagi organisasi, yaitu :

1. Perbaiki kinerja.

Dengan dilakukannya penilaian kinerja tentu akan bermanfaat bagi seluruh karyawan baik dari tingkat atas sampai tingkat bawah dalam kegiatan untuk meningkatkan serta memperbaiki kinerja karyawan.

2. Posisi tawar menawar.

Posisi tawar menawar memungkinkan perusahaan melakukan negosiasi yang objektif dengan serikat buruh atau dengan karyawannya.

3. Keputusan penempatan.

Dengan penilaian kinerja tentunya akan membantu untuk promosi, penempatan, perpindahan dan penurunan jabatan berdasarkan hasil kerjanya.

4. Penyesuaian kompensasi.

Penilaian kinerja dapat membantu perusahaan dalam menentukan kompensasi, baik kompensasi finansial maupun nonfinansial.

5. Pelatihan dan pengembangan.

Kinerja karyawan yang tidak baik mengindikasikan adanya kebutuhan untuk pelatihan. Oleh sebab itu kinerja yang baik akan menunjukkan adanya potensi yang harus dikembangkan.

6. Perencanaan dan pengembangan karir.

Dengan adanya penilaian kinerja akan dapat dipakai untuk panduan dalam perencanaan.

7. Evaluasi dan proses staffing.

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia.

8. Defisiensi proses penempatan karyawan.

Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan didepartemen sumber daya manusia.

9. Ketidakkuratan informasi.

Kinerja lemah akan menandakan adanya kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia.

10. Kesalahan dalam merancang pekerjaan.

Kinerja yang tidak baik merupakan gejala dari membuat rancangan tidak tepat. Dengan penilaian kinerja tentunya dapat melihat kembali kesalahan yang terjadi.

11. Kesempatan kerja yang adil.

Dengan penilaian kinerja yang baik dapat memastikan keputusan penempatan internal.

12. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal.

Adapun faktor diluar lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keluarga, keuangan, kesehatan dan lain-lain.

13. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja.

Adapun elemen pokok sistem penilaian kinerja bagi terdiri dari kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan dan memiliki ukuran kriteria.

14. Umpan balik sumber daya manusia.

Baik buruknya kinerja perusahaan tergantung kepada seberapa baik departemen sumber daya manusia melaksanakan tugasnya dalam menempatkan karyawan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa indikator kinerja meliputi :

1. Kualitas kerja

Seperti ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.

2. Kuantitas kerja

Seperti output, dan seberapa cepat bisa menyelesaikan kerjaan extra.

3. Sikap

Seperti sikap terhadap perusahaan, sikap terhadap pegawai lain dan pekerjaan, dan kerja sama.

4. Dapat atau tidaknya diandalkan

Seperti mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan

Sedangkan Menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit).

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggar sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah

dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan

2.1.2 *Organizational Citizenship Behaviour*

2.1.2.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behaviour*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* juga merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Ada terdapat dua pendekatan terhadap konsep *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kinerja extra role yang terpisah dari kinerja In-role atau kinerja yang sesuai deskripsi kerja. Pendekatan kedua ini adalah memandang *Organizational Citizenship Behavior* dari prinsip atau filosofi politik. Pendekatan ini mengidentifikasikan perilaku anggota organisasi dengan perilaku kewarganegaraan. Keberadaan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku ini muncul

karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi (Jufrizen & Rosalia, 2022).

Menurut (Siswadi et al., 2023) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah istilah untuk karyawan yang menempatkan nilai lebih dalam pekerjaan yang ditugaskan dan memberi nilai tambah bagi organisasi. Meningkatkan OCB karyawan sangat penting bagi organisasi, oleh karena itu penting untuk memahami apa yang menyebabkan atau meningkatkan OCB

Menurut (Farisi et al., 2021) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku yang menguntungkan dan bermanfaat bagi organisasi, administrasi, kelompok dan individu. Perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela, ikhlas, bahagia tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan dalam memberikan pelayanan yang baik, dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Jufrizen et al., 2022)

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Organization Citizenship Behavior* (OCB) *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut (Organ et al., 2015) manfaat *Organizational Citizenship Behavior* bagi sebuah organisasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas manager dan rekan kerja.
2. Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.

3. Menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja secara efektif.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik.
5. Mempertahankan stabilitas kinerja organisasi.
6. Membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
7. Meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan.
8. Menciptakan organisasi menjadi lebih efektif dengan membuat modal sosial

Menurut (Podsakoff et al., 2000) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) diyakini dan terbukti dapat memberikan manfaat yang besar pada organisasi, diantaranya adalah berikut :

1. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) meningkatkan produktivitas rekan kerja. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan menjadi suatu kebiasaan yang baik pada unit kerja atau kelompok.
2. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) meningkatkan produktivitas manajer. Karyawan yang menampilkan perilaku civic virtue akan membantu manajer mendapatkan umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja. Karyawan

yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan membantu manajer terhindar dari krisis manajemen.

3. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan. Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan. Karyawan yang menampilkan conscientiousness yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut. Karyawan yang menampilkan perilaku sportmanships akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.
4. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril, sehingga anggota kelompok tidak perlu menghabiskan energi dan waktu. Karyawan yang menampilkan perilaku courtesy terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.

5. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja. Menampilkan perilaku civic virtue akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok. Menampilkan perilaku courtesy akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.
6. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik. Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku sportsmanship akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.
7. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) meningkatkan stabilitas kerja organisasi. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir ditempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit kerja. Karyawan yang conscientious cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.
8. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela

memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat. Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

2.1.2.3 Faktor Faktor *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Menurut (Wirawan, 2015) perilaku kewargaan organisasi muncul karena ada sejumlah faktor yang menyebabkan seorang pegawai melakukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu:

1. Kepribadian

Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara individual maupun kelompok.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi yaitu suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana ia akan merasa puas apabila ada kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya.

5. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yaitu ketertarikan kepada organisasi, menunjukkan sikap kepada organisasi sebagai keseluruhan. Pegawai ingin mempertahankan keanggotaannya dan tetap berada dalam organisasi.

Menurut (Organ et al., 2015) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yakni :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat mendorong untuk berperilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang tinggi. Karyawan yang merasa puas akan membalas kenyamanan bekerja yang dirasakannya kepada organisasi yang telah memperlakukan dirinya dengan baik dan memenuhi kebutuhannya selama ini dengan cara melaksanakan tugasnya secara ekstra melebihi standar yang ada.

2. Keadilan

Karyawan yang merasa mendapat keadilan didalam sebuah organisasi, dapat mendorong karyawan melakukan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada organisasi, karena karyawan cenderung membandingkan rasio input atau kontribusinya dalam organisasi dan hasil yang diterima. Sejumlah studi juga menunjukkan bahwa terdapat

hubungan yang kuat antara keadilan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

3. Motivasi Instrinsik

Motivasi diartikan sebagai kondisi yang mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan maupun perbuatan secara sadar, kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh mood. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) muncul sebagai perwujudan dari motivasi intrinsik yang ada dalam diri seseorang, contoh kepribadian dan suasana hati (mood), ataupun minat tertentu.

4. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan berpotensi untuk memunculkan *Organizational Citizenship Behavior* dengan mengubah struktur tugas karyawan, untuk dapat mengembangkan kemampuannya. Dukungan dan gaya kepemimpinan atasan sangat mempengaruhi munculnya *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan, hal ini dapat dipahami melalui proses modeling yang dilakukan oleh atasan dan kemudian menginspirasi para karyawan untuk melakukan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

5. Budaya dan Iklim Organisasi

Terdapat bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi yang dapat memunculkan *Organizational Citizenship Behavior* di kalangan karyawan. Iklim organisasi didefinisikan sebagai pendapat karyawan terhadap keseluruhan lingkungan sosial dalam perusahaannya yang dianggap mampu memberikan suasana mendukung

bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Istilah ini juga digunakan untuk menggambarkan bagaimana sejumlah subsistem dalam organisasi berinteraksi dengan anggota organisasi serta lingkungan eksternalnya.

6. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di tempat kerja. Sama halnya dengan jabatan, beberapa studi mengungkapkan jenis kelamin juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan.

7. Masa Kerja

Masa kerja seseorang dapat mempengaruhi untuk melakukan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di tempat kerja, karena semakin tinggi masa jabatan seseorang akan memperlihatkan kewibaannya dengan suka membantu orang lain. Dengan kata lain karyawan yang telah lama bekerja di sebuah organisasi akan memiliki keterkaitan yang lebih mendalam, baik dengan rekan kerja maupun organisasinya.

8. Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi

Karyawan yang mempersikan bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan perilaku timbal balik terhadap organisasi dengan memunculkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Dukungan pimpinan atau organisasi yang baik kepada karyawan dapat mendorong karyawan untuk melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) didalam organisasi, karena karyawan merasa dihormati dan dihargai serta diperhatikan kesejahteraannya.

2.1.1.4. Indikator *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Menurut (Organ et al., 2015) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terdiri dari lima indikator yaitu:

1. *Altruism*

Perilaku membantu rekan kerja secara sukarela dan mencegah terjadinya masalah yang berhubungan dengan pekerjaan tanpa mengharapkan imbalan.

2. *Conscientiousness*

Komitmen ekstra terhadap performa yang melebihi standar minimum dari yang diharapkan organisasi.

3. *Sportsmanship*

Perilaku yang tidak melakukan complain mengenai ketidaknyamanan bekerja, mempertahankan sikap positif ketika tidak dapat memenuhi keinginan pribadi, mengizinkan seseorang untuk mengambil tindakan demi kebaikan kelompok.

4. *Courtesy*

Courtesy adalah perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal dengan cara memerhatikan dan menghormati orang lain atau membuat langkah-langkah untuk meredakan dan mengurangi suatu permasalahan.

5. *Civic Virtue*

Individu menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi organisasi secara sosial dan professional. Contoh perilakunya adalah selalu

mencari informasi terbaru yang bertujuan untuk mendukung kemajuan dari perusahaan atau organisasi.

Sedangkan Menurut (Taruh, 2020) terdapat beberapa indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu sebagai berikut:

1. Sikap perilaku yang bijak/kebaikan kewarganegaraan (civic virtue).
2. Sikap mementingkan kepentingan orang lain (altruism).
3. Sikap sportif (sportsmanship).
4. Kesadaran/hati-hati (conscientiousness).
5. Harmonisasi hubungan antar personal (interpersonal harmony).
6. Melindungi sumber daya perusahaan (protecting company resources),
7. Kesopanan/kehormatan (courtesy).

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikankinerja yang maksimal dan mendorong semangat mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Andriany, 2019) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, dan suasana kerja. Dan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diberikan (J. S. Hasibuan, 2018)

Menurut (Sinambela & Tanjung, 2018) 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. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Sedangkan menurut (Astuti & Iverizkinawati, 2019) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar, karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

2.1.3.2 Faktor Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Suwatno & Priansa, 2018) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. *Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal yang

menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan privasi berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan

Perubahan Dalam Segala Bentuk Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja,

misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi menurut (Nitisemito, 2019) yakni :

1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan, menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasan berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya. Jika hubungan antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam diri karyawan yang bekerja.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik. Yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karir diperusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Penerangan

Penerangan bukanlah sebatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi pekerja yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu maka ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja..

5. Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau perputaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup besar terutama pada ruangan-ruang yang dianggap terlalu panas.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) ada dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. Udara
 - d. Suara bising
 - e. Ruang gerak
 - f. Keamanan
 - g. Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Struktur kerja
 - b. Tanggung jawab kerja
 - c. Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d. Kerja sama antar kelompok
 - e. Kelancaran komunikasi

2.1.3.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Menurut (Sedarmayanti, 2018), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Selanjutnya menurut (Siagian, 2016), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan, yaitu:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas tugasnya.

2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme.

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat

mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian.

6. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datang dari rekanrekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja

8. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

9. Keamanan di tempat kerja

Faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM).

Sedangkan menurut (Nitisemito, 2019), indikator-indikator lingkungan kerja adalah :

1. Suasana Kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya

2.1.4. Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam

bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Menurut (Bismala et al., 2019) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Menurut (Muis et al., 2018) Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang.

Dan Menurut (Adhan et al., 2020) 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).

Sedangkan menurut komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Farisi et al., 2021).

Berdasarkan pendapat diatas di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi

2.1.4.2. Faktor Faktor Komitmen Organisasi

Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dimana kegiatan dilaksanakan (Moorhead, 2018), yaitu :

1. Ciri pribadi

Pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.

2. Ciri pekerjaan

Seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.

3. Pengalaman kerja

Seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan caracara pekerja lain dlam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi..

4. Rekan kerja

Team work yang yang baik, saling memberikan dukungan, bantuan, atau saran akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat berarti jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja sama tim. Eratnya hubungan dengan rekan kerja atau team work akan mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan.

Sementara menurut (Sopiah, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah

1. Faktor personal

Yang salah satunya merupakan faktor kepribadian. Yang mana sebagai pondasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya

2. Faktor organisasi

Meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.

3. Non-organizational

Yang meliputi *avalibleity of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya

4. Karakteristik pekerjaan

Misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

5. Iklim organisasi

Iklim organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan karyawan dalam berperilaku di suatu organisasi.

6. Pengalaman kerja

Hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja

2.1.4.3. Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada tujuan dari Komitmen organisasi, yaitu :

1. Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pegawai:
 - a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
 - b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
 - c. Merasa nyaman dengan organisasi.
 - d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), normanorma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).
2. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Perasaan seperti itu dapat dimunculkan dengan cara :
 - a. Mengenal faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
 - b. Kualitas kepemimpinan.
 - c. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen pegawai bisa meningkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.

3. Pentingnya rasa memiliki

Rasa memiliki bisa muncul jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Ikut sertakan keterlibatan pegawai dalam memuat keputusan dan jika mereka merasa ideidenya di dengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

Menurut (Luthans, 2018) Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen pegawai bagi 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.

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 efektifitas 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 komitmen organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

2.1.4.4. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2017) indikator dari komitmen organisasi adalah :

1. Affective commitment

Hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri..

2. Continuance commitment

Adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.

3. Normative commitment

Adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Menurut (Luthans, 2018) Indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Komitmen berkesinambungan.

Yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

2. Komitmen terpadu

Yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

3. Komitmen terkontrol

Yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

1.1 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja

dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut (Sinambela & Tanjung, 2018).

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iskandar & Yusnandar, 2021), (Lesmana & Ananda, 2021), (Sinambela & Tanjung, 2018), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Yusnandar & Larasati, 2021), (Julita & Arianty, 2018), (Farisi & Lesmana, 2021), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Suhanta et al., 2022), (Maghfira & Nasution, 2022), (Siagian & Khair, 2018), (Handayani & Daulay, 2021), (Julita & Arianty, 2019), (Pasaribu & Tupti, 2021), (Farisi & Utari, 2020), dan (Lesmana et al., 2021), yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Permasalahan kinerja selalu menjadi permasalahan klasik di tiap tiap perusahaan banyak perusahaan mencoba mencari dan meneliti tentang kinerja untuk memajukan perusahaannya. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses” karena kinerja adalah sebuah hasil atau keluaran dari suatu proses maka banyak para pimpinan yang menyoroti kinerja bawahannya untuk memastikan perusahaan yang di pegangnya akan maju. Banyak metode metode

yang coba di rumuskan dan dihasilkan untuk memperbaiki kinerja di sebuah perusahaan mulai dari tata letak di sebuah ruangan sampai kepada penggunaan robot – robot dan computer untuk meng efesienkan kinerja dari perusahaan (Sembiring et al., 2021)

Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok. kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi (Nasution, 2017)

Penelitian yang dilakukan oleh (Tupti & Siswadi, 2022), (Muis et al., 2018). (Farisi et al., 2021), (Jufrizen et al., 2018), (Jufrizen et al., 2019), dan (Prayogi et al., 2019) yang menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior dianggap penting dan berharga untuk keberlangsungan hidup organisasi dikarenakan pegawai yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* cenderung menampilkan kinerja secara efektif yang selanjutnya bisa mempengaruhi kinerja yang lebih baik. Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari perilaku ekstra-peran yang penting untuk proses yang efisien dalam suatu organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* juga dapat memprediksi kinerja pegawai, memberi inisiatif

dalam menawarkan banyak peluang bagi pegawai yang bersedia mengambil tambahan tanggung jawab pekerjaan dan menghadapi masalah pekerjaan secara mandiri (Susilo et al., 2023) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku positif anggota organisasi. Perilaku positif tercerminkan ke dalam bentuk kesiediaan untuk bekerja, dan berkontribusi kepada organisasi (Jufrizen et al., 2020)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Piyandini et al., 2021), dan (Suhardi, 2017) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Komitmen Organisasi adalah keadaan Psikologis yang mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkan melalui aktivitas mendukung usaha-usaha organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Lesmana & Prayogi, 2021)

Komitmen continuance (berkelanjutan) mengacu pada kesadaran individu atas kerugian yang akan ditanggung bila meninggalkan organisasi sedangkan komitmen normative menunjukkan bagaimana individu dapat bertahan di dalam organisasi karena ia merasa memiliki tugas atau kewajiban moral terhadap organisasinya (Takdir & Ali, 2020)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farisi & Pane, 2020) dan (Abdelrahman et al., 2020) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

2.2.5 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya sikap *Organizational Citizenship Behavior* dimiliki setiap karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap Karyawan memunculkan sikap positif serta tindakan yang terarah sehingga memudahkan karyawan untuk melakukan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. 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 efektivitas organisasi dalam memenuhi tujuan dan meningkatkan moral karyawan (Jufrizen et al., 2020)

Hasil penelitian yang dilakukan (Prayogi et al., 2021), (Jufrizen et al., 2020), dan (Jufrizen & Noor, 2022), yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Siagian & Khair, 2018)

Lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai bisa lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja, namun lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan pegawai merasa kurang puas atau tertekan batinnya sehingga dapat mengganggu produktivitas pegawai tersebut (Wahyuningsih, 2018)

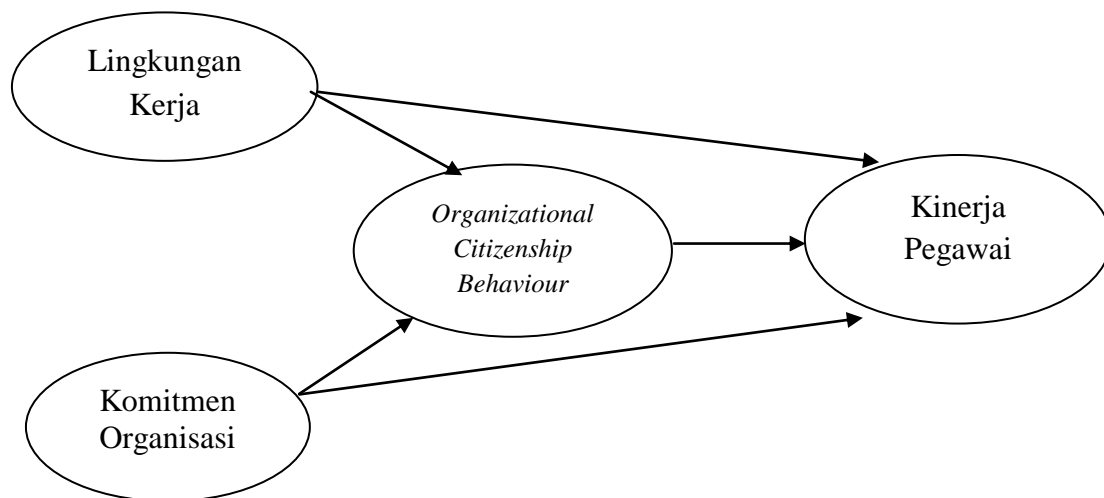
2.2.7 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (J. S. Hasibuan & Silvya, 2019)

Komitmen Organisasi menyatakan definisi dari komitmen organisasi sebagai perwujudan dari totalitas loyalitas individu terhadap identitas organisasi, Komitmen organisasional dari karyawan merupakan kekuatan yang diyakini mengikat seseorang untuk bersedia melakukan tindakan yang relevan dengan satu atau lebih target (Adhan et al., 2020)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif anggota organisasi. Perilaku positif tercerminkan ke dalam bentuk kesediaan untuk bekerja, dan berkontribusi kepada organisasi (Jufrizen et al., 2020)

Adapun kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

1.2 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015)

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
4. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.

5. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
6. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.
7. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel Terikat Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Hasibuan, 2019)

Tabel 3.1.

Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas	2
2	Kuantitas	2
3	Sikap	2
4	Dapat Atau Tidaknya Diandalkan	2

Sumber : (Mangkunegara, 2017)

3.2.2 Variabel *Organization Citizenship Behavior* (Z)

Organization Citizenship Behavior adalah kontribusi karyawan lebih dari deskripsi kerja formal yang dilakukan secara bebas, sukarela, spontan, dan tidak termasuk dalam sistem reward, tetapi memberikan kontribusi pada efisiensi fungsi dan efektivitas organisasi.

Tabel 3.2.

Organization Citizenship Behavior

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	<i>Altruism</i>	2
2	<i>Conscientiousness</i>	2
3	<i>Sportsmanship</i>	2
4	<i>Courtesy</i>	2

Sumber : (Organ et al., 2015)

3.2.3 Variabel Bebas Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2018).

Tabel 3.3

Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Suasana Kerja	2
2	Hubungan dengan Kerja	2
3	Tersedianya Fasilitas Kerja	2

Sumber : (Nitisemito, 2019)

3.2.4 Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi (X2) adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Tabel 3.2
Indikator Komitmen organisasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	<i>Affective commitmen</i>	2
2	<i>Continuance commitment</i>	2
3	<i>Normative commitment</i>	2

Sumber : (Robbins & Judge, 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia yang beralamat di JL Raya Pelabuhan Belawan II, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2023																							
		Maret				April				Mei			Juni				Juli				Agustus				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Prariset Penelitian	■																							
3	Penyusunan Proposal		■	■	■																				
4	Bimbingan Proposal			■	■	■	■																		
5	Seminar Proposal								■																
6	Revisi Proposal									■	■	■	■												
7	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■								
8	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■				
9	Sidang Meja Hijau																							■	

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019) Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia yang beralamat di JL Raya Pelabuhan Belawan II, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara yang berjumlah 39 orang.

Tabel 3.6
Jumlah Populasi

No	Divisi	Item Pertanyaan
1	Dept Head	3
2	Section Head	6
3	Marketing	8
4	Operation	18
5	Keuangan	4
TOTAL		39

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayani, 2015). Sampel dalam penelitian ini adalah semua seluruh karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia yaitu sejumlah 39 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendrayani, 2015).

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 39 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. *Questioner*

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7 Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

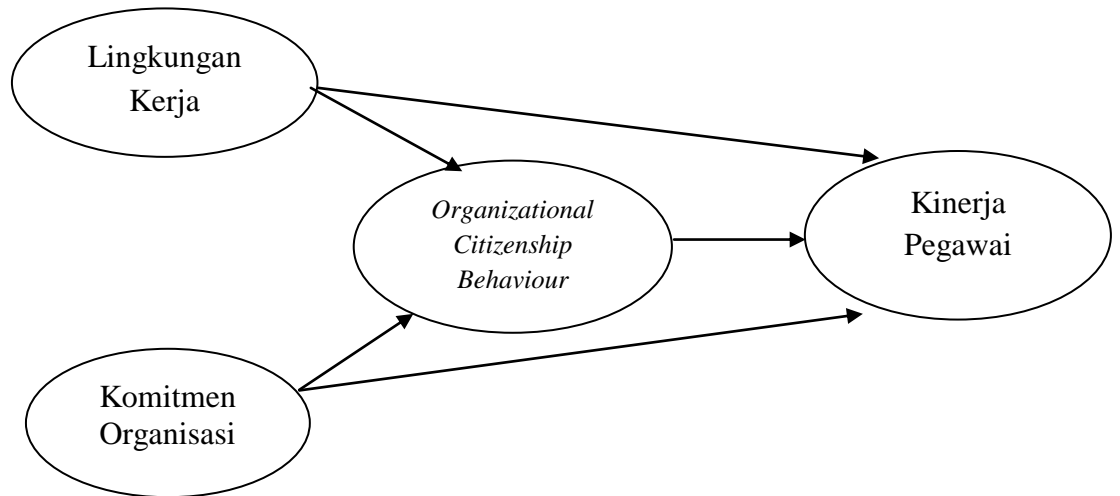
3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus

pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model structural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1. Model Struktural PLS

Menurut (Hair Jr et al., 2017) Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu

1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*), yakni
 - a. validitas konvergen (*Convergent Validity*);
 - b. realibilitas dan validitas konstruk (*Construct Reliability And Validity*);
 - c. validitas diskriminan (*Discriminant Validity*)
2. Analisis model struktural (*Inner Model*), yakni
 - a. Koefisien determinasi (*R-Square*);
 - b. f-square; dan
 - c. pengujian hipotesis

Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*Path Estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*Loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan

dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.1 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indicator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity

Adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, , nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2. Discriminant Validity

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk

dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *Squareroot Of Average Variance Extracted (AVE)*.

3. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *View Latent Variable Coefficient*. Untuk mengevaluasi 60 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *Cronbach's Alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*Inner Relation, Structural Model Dan Substantive Theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen.

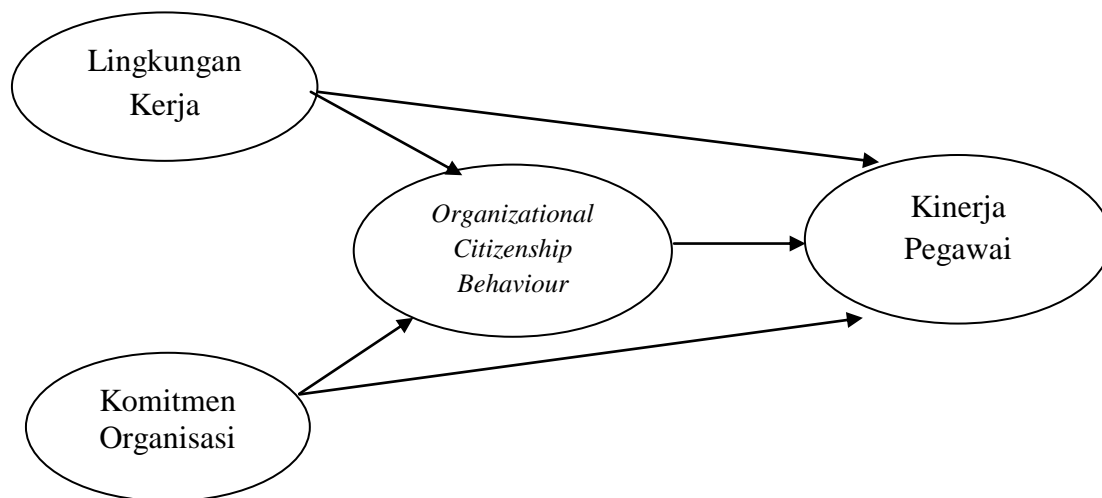
Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

3.6.4 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya. Secara lengkap model struktural dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 3.2. Model Analisis Persamaan Struktural

3.6.5 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai R-square, Q-square dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latan, 2015).

1. R-Square Test

Nilai R-square atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstruk-konstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara serentak. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen

terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai R-square (r^2) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantive (Ghozali & Latan, 2015)

2. Path Coefficient Test.

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01 . Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 8 pernyataan untuk *Organizational Citizenship Behavior* (Z), 6 pernyataan untuk Lingkungan Kerja (X1), dan 6 pernyataan untuk Komitmen Organisasi (X2). Angket yang disebar ini diberikan kepada 39 orang responden karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	28	71,80 %
2	Perempuan	11	28,20 %
TOTAL		39	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 28 (71,80%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 11 (28,20%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	7	17,94 %
2	31 – 40 Tahun	12	30,77 %
3	41 - 50 Tahun	16	41,03 %
4	51 - 60 Tahun	4	10,26 %
TOTAL		39	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 21-30 tahun sebanyak 7 orang (17,94 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 12 orang (30,77 %), berumur 41- 50 tahun yaitu sebanyak 16 orang (41,03 %), dan yang berumur 51 - 60 tahun sebanyak 4 orang (10,26 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 41 sampai 50 tahun pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	3	7,69 %
2	S1	32	82,05 %
3	S2	4	10,26 %
TOTAL		39	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 3 orang (7,69%), pendidikan S1 sebanyak 32 orang (82,05 %) dan pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 4 orang (10,26 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	19	48,71 %
2	11 - 20 Tahun	11	28,21 %
3	> 20 Tahun	9	23,08 %
TOTAL		39	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang lama bekerja < 10 tahun sebanyak 19 orang (48,71 %), lama bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 11 orang (28,21 %), lama bekerja lebih 20 tahun yaitu sebanyak 9 orang (23,08 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu kurang dari 10 tahun pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y), *Organizational Citizenship Behavior* (Z), Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan jawaban setiap responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan penulis kepada responden

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Jawaban Kinerja Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	51.3	6	15.38	9	23.08	4	10.3	0	0.00	39	100
2	17	43.6	11	28.21	7	17.95	3	7.69	1	2.56	39	100
3	16	41	9	23.08	8	20.51	4	10.3	2	5.13	39	100
4	15	38.5	10	25.64	8	20.51	4	10.3	2	5.13	39	100
5	27	69.2	3	7.692	3	7.69	5	12.8	1	2.56	39	100
6	16	41	7	17.95	10	25.64	6	15.4	0	0.00	39	100
7	16	41	9	23.08	8	20.51	6	15.4	0	0.00	39	100
8	17	43.6	9	23.08	6	15.38	6	15.4	1	2.56	39	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden Saya melakukan pekerjaan dengan loyalitas dan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (51,3%).
2. Jawaban responden Saya melakukan pekerjaan berdasarkan target yang ditentukan oleh PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (43,6%).
3. Jawaban responden Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (41%).
4. Jawaban responden Saya tetap masuk kerja walaupun dalam keadaan sakit, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (38,5%).

5. Jawaban responden Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (69,2%).
6. Jawaban responden Saya mendapatkan dukungan dari atasan atas pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (41%).
7. Jawaban responden Saya mampu melakukan pekerjaan dengan teliti tanpa diawasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (41%).
8. Jawaban responden Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan yang diemban kepada saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (43,6%).

4.1.3.2 Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebagai berikut :

Tabel 4.6

Skor Angket Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z)

No	Jawaban <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	51.3	6	15.38	5	12.82	6	15.4	2	5.13	39	100
2	23	59.0	5	12.82	5	12.82	4	10.3	2	5.13	39	100
3	11	28.2	12	30.77	10	25.64	3	7.69	3	7.69	39	100
4	12	30.8	11	28.21	6	15.38	6	15.4	4	10.26	39	100
5	13	33.3	14	35.9	6	15.38	3	7.69	3	7.69	39	100
6	14	35.9	10	25.64	7	17.95	6	15.4	2	5.13	39	100
7	24	61.5	5	12.82	6	15.38	4	10.3	0	0.00	39	100
8	18	46.2	6	15.38	11	28.21	4	10.3	0	0.00	39	100

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah:

1. Jawaban responden, Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (51,3%).
2. Jawaban responden, Saya diberikan Target yang cukup tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (59,0%).
3. Jawaban responden, Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 orang (30,77%).
4. Jawaban responden, Saya merasa Waktu istirahat yang diberikan Perusahaan terbatas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (30,8%).
5. Jawaban responden, Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 orang (35,9%).
6. Jawaban responden, Ketika saya melakukan kesalahan kerja, Investigasi yang dilakukan Perusahaan membuat saya tidak nyaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (35,9%).
7. Jawaban responden, Saya sering melakukan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan hati nurani, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (61,5%).
8. Jawaban responden, Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (46,2%).

4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Jawaban Lingkungan Kerja (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	43.59	6	15.38	9	23.08	4	10.3	3	7.69	39	100
2	17	43.59	9	23.08	5	12.82	5	12.8	3	7.69	39	100
3	18	46.15	10	25.64	4	10.26	5	12.8	2	5.13	39	100
4	20	51.28	7	17.95	5	12.82	4	10.3	3	7.69	39	100
5	17	43.59	10	25.64	5	12.82	5	12.8	2	5.13	39	100
6	15	38.46	13	33.33	4	10.26	5	12.8	2	5.13	39	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya senang dengan kondisi suasana yang ada di tempat kerja PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (43,59%).
2. Jawaban responden Saya merasa nyaman dengan Keadaan atau kondisi ruangan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (43,59%).
3. Jawaban responden Saya bisa bekerja sama dengan karyawan yang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (46,15%).
4. Jawaban responden Saya mendapatkan rekan kerja yang mendukung lingkungan yang kondusif dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (51,28%).

5. Jawaban responden Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (43,59%).
6. Jawaban responden Saya merasa bising ditempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (38,46%).

4.1.3.4 Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Komitmen Organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.8

Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No Pert	Jawaban Komitmen Organisasi (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	43.59	13	33.33	4	10.26	4	10.26	1	2.56	39	100
2	20	51.28	9	23.08	6	15.38	4	10.26	0	0.00	39	100
3	14	35.90	10	25.64	8	20.51	5	12.82	2	5.13	39	100
4	14	35.90	9	23.08	10	25.64	4	10.26	2	5.13	39	100
5	12	30.77	12	30.77	9	23.08	4	10.26	2	5.13	39	100
6	9	23.08	11	28.21	9	23.08	6	15.38	4	10.26	39	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Komitmen Organisasi adalah:

1. Jawaban responden Saya Merasa nyaman didalam perusahaan ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (43,69%).
2. Jawaban responden Saya Memiliki keluarga baru didalam organisasi ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (51,28%).

3. Jawaban responden Saya akan terus berada di perusahaan ini karena saya sudah nyaman dengan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (35,90%).
4. Jawaban responden Saya berkeinginan untuk terus bekerja di perusahaan ini karena saya merasa senang dengan gaji yang saya terima, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (35,90%).
5. Jawaban responden Saya yakin dengan karir saya diperusahaan ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 12 orang (30,77%).
6. Jawaban responden Saya tidak ingin keluar dari perusahaan ini karena ada tanggung jawab yang saya berikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 11 orang (28,21%).

4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.1.4.1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.9
Validitas Konvergen

	X1. Lingkungan Kerja	X2. Komitmen Organisasi	Y. Kinerja Karyawan	Z. <i>Organizational</i> <i>Citizenship</i> <i>Behavior</i>
X1.1	0.897			
X1.2	0.920			
X1.3	0.981			
X1.4	0.948			
X1.5	0.964			
X1.6	0.950			
X2.1		0.747		
X2.2		0.740		
X2.3		0.887		
X2.4		0.865		
X2.5		0.890		
X2.6		0.765		
Y.1			0.838	
Y.2			0.689	
Y.3			0.913	
Y.4			0.782	
Y.5			0.746	
Y.6			0.871	
Y.7			0.893	
Y.8			0.888	
Z.1				0.803
Z.2				0.794
Z.3				0.829
Z.4				0.859
Z.5				0.870
Z.6				0.934
Z.7				0.767
Z.8				0.767

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel Lingkungan Kerja lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

2. Nilai *outer loading* untuk variabel Komitmen Organisasi lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan valid.

4.1.4.2. Analisis Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,600$ (Hair Jr et al., 2017)

Tabel 4.10
Analisis Konsistensi Internal

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. Lingkungan Kerja	0.975	0.977	0.980	0.891
X2. Komitmen Organisasi	0.900	0.902	0.924	0.670
Y. Kinerja Karyawan	0.935	0.945	0.946	0.690
Z. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.935	0.945	0.946	0.688

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. Lingkungan Kerja memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,980 > 0,600$ maka variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel

2. Komitmen Organisasi memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,924 > 0,600$ maka variabel Komitmen Organisasi adalah reliabel
3. Kinerja Karyawan memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,946 > 0,600$ maka variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel
4. *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,946 > 0,600$ maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z) adalah reliable.

4.1.4.3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) $< 0,90$, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.11
Validitas Diskriminan

	X1. Lingkungan Kerja	X2. Komitmen Organisasi	Y. Kinerja Karyawan	Z. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
X1. Lingkungan Kerja				
X2. Komitmen Organisasi	0.567			
Y. Kinerja Karyawan	0.712	0.754		
Z. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.657	0.658	0.754	

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebesar $0,567 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT).
Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar $0,712 < 0,900$ korelasi

Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT) variabel Lingkungan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar $0,657 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan sebesar $0,754 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar $0,658 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Komitmen Organisasi dinyatakan valid.
3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kinerja Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar $0,754 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

4.1.4.4. Kolinearitas (*Colinierity /Variance Inflaction Factor/VIF*)

Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* (Hair Jr et al., 2017).

Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.12
Kolinieritas

	X1. Lingkungan Kerja	X2. Komitmen Organisasi	Y. Kinerja Karyawan	Z. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
X1. Lingkungan Kerja			1.815	1.432
X2. Komitmen Organisasi			1.765	1.432
Y. Kinerja Karyawan				
Z. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>			2.108	

Sumber : SEM PLS (2023)

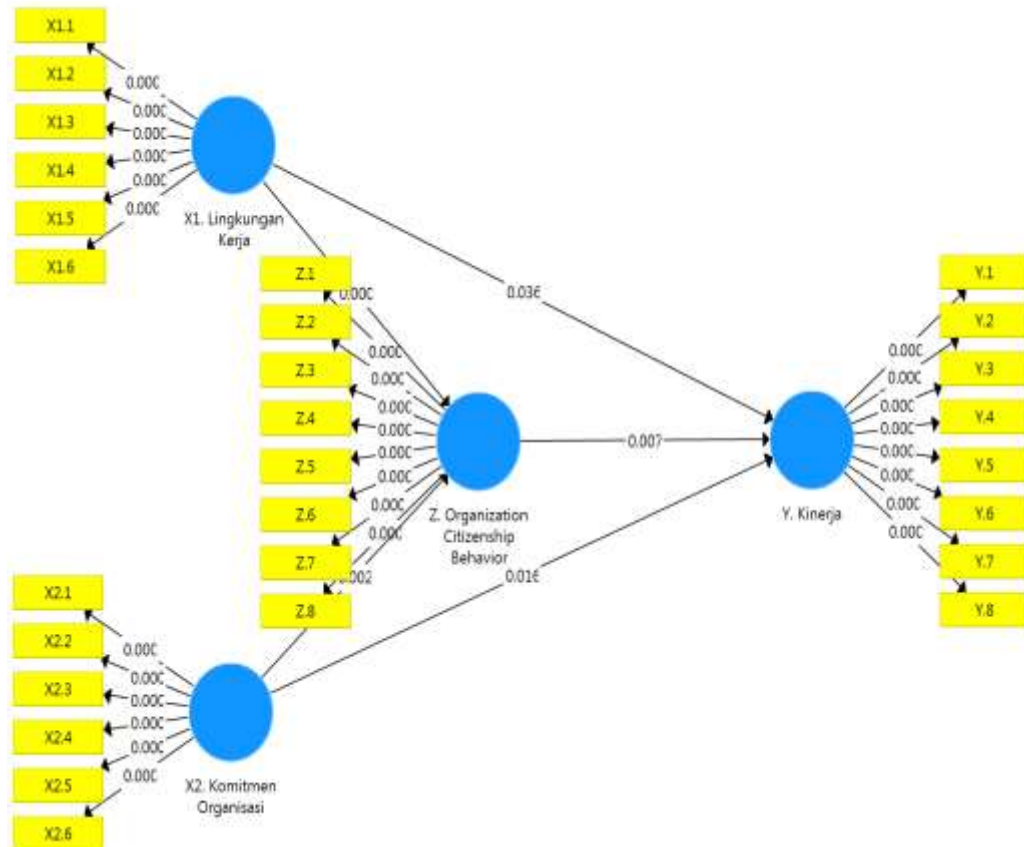
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. VIF untuk korelasi Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah 1,815 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinearitas)
2. VIF untuk korelasi Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan adalah 1,765 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinearitas)
3. VIF untuk korelasi Lingkungan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* adalah 1,432 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinearitas)
4. VIF untuk korelasi Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* adalah 1,432 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinearitas)
5. VIF untuk korelasi *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kinerja Karyawan adalah 2,108 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak semua korelasi yang terbebas dari masalah kolinearitas.

4.1.5. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.1

Pengujian Hipotesis

4.1.5.1. Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.

2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al., 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

Tabel 4.13
Hipotesis Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Lingkungan Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0.257	0.253	0.122	2.103	0.036
X1. Lingkungan Kerja -> Z. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.426	0.440	0.099	4.285	0.000
X2. Komitmen Organisasi -> Y. Kinerja Karyawan	0.343	0.337	0.142	2.423	0.016
X2. Komitmen Organisasi -> Z. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.397	0.397	0.125	3.175	0.002
Z. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> -> Y. Kinerja Karyawan	0.358	0.375	0.131	2.722	0.007

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.257 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,036 maka $0,036 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,426 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,343 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,016 maka $0,016 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,397 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,002 maka $0,002 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
5. Pengaruh langsung *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,358 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,007 maka $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

4.1.5.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara) (Hair Jr et al., 2017).

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Tabel 4.14
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Lingkungan Kerja -> Z. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> -> Y. Kinerja Karyawan	0.152	0.166	0.073	2.077	0.038
X2. Komitmen Organisasi -> Z. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> -> Y. Kinerja Karyawan	0.142	0.148	0.072	1.981	0.048

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,152 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,038 maka $0,038 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening.
2. Pengaruh tidak langsung Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,142 (positif) memiliki nilai *P Values*

sebesar 0,048 maka $0,048 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening.

4.1.6. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. (Hair Jr et al., 2017)

1. Nilai R Square sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat
2. R Square sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai R Square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Y. Kinerja Karyawan	0.682	0.655
Z. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.526	0.499

Sumber : SEM PLS (2023)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,682 artinya besaran pengaruh 68,2%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat . Kemudian, hasil pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 0,526 artinya besaran pengaruh 52,6 % hal ini berarti menunjukkan PLS juga kuat.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.257 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,036 maka $0,036 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Iskandar & Yusnandar, 2021), (Farisi & Utari, 2020), dan (Lesmana et al., 2021), yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat mendukung Kinerja Karyawan karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut (Sinambela & Tanjung, 2018).

Kinerja Karyawan pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya Kinerja Karyawan sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana Kinerja Karyawan menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

4.2.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,343 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,016 maka $0,016 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Tupti & Siswadi, 2022), dan (Prayogi et al., 2019) yang menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Permasalahan kinerja selalu menjadi permasalahan klasik di tiap tiap perusahaan banyak perusahaan mencoba mencari dan meneliti tentang kinerja untuk memajukan perusahaannya. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses” karena kinerja adalah sebuah hasil atau keluaran dari suatu proses maka banyak para pimpinan yang menyoroti kinerja bawahannya untuk memastikan perusahaan yang di pegangnya akan maju. Banyak metode metode yang coba di rumuskan dan dihasilkan untuk memperbaiki kinerja di sebuah perusahaan mulai dari tata letak di sebuah ruangan sampai kepada penggunaan robot – robot dan computer untuk meng efesienkan kinerja dari perusahaan (Sembiring et al., 2021)

Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok. kemauan usaha yang

tinggi untuk organisasi suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi (Nasution, 2017)

4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0.426 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Piyandini et al., 2021), dan (Suhardi, 2017) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior dianggap penting dan berharga untuk keberlangsungan hidup organisasi dikarenakan karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* cenderung menampilkan kinerja secara efektif yang selanjutnya bisa mempengaruhi kinerja yang lebih baik. Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari perilaku ekstra-peran yang penting untuk proses yang efisien dalam suatu organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* juga dapat memprediksi kinerja karyawan, memberi inisiatif dalam menawarkan banyak peluang bagi karyawan yang bersedia mengambil tambahan tanggung jawab pekerjaan dan menghadapi masalah pekerjaan secara mandiri (Susilo et al., 2023) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku positif anggota organisasi. Perilaku positif tercerminkan ke

dalam bentuk ke- sediaan untuk bekerja, dan berkontribusi kepada organisasi (Jufrizen et al., 2020)

4.2.4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,397 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,002 maka $0,002 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Farisi & Pane, 2020) dan (Abdelrahman et al., 2020) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi. berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Komitmen Organisasi adalah keadaan Psikologis yang mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikkan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkan melalui aktivitas mendukung usaha-usaha organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Lesmana & Prayogi, 2021)

Komitmen continuance (berkelanjutan) mengacu pada kesadaran individu atas kerugian yang akan ditanggung bila meninggalkan organisasi sedangkan komitmen normative menunjukkan bagaimana individu dapat bertahan di dalam organisasi karena ia merasa memiliki tugas atau kewajiban moral terhadap organisasinya (Takdir & Ali, 2020)

4.2.5 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,358 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,007 maka $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2021), (Jufrizen et al., 2020), dan (Jufrizen & Noor, 2022), yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Adanya sikap *Organizational Citizenship Behavior* diri setiap karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap Karyawan memunculkan sikap positif serta tindakan yang terarah sehingga memudahkan karyawan untuk melakukan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. 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 efektivitas organisasi dalam memenuhi tujuan dan meningkatkan moral karyawan (Jufrizen et al., 2020)

4.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Interveing

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,152 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,038 maka $0,038 < 0,05$, dengan demikian dapat

dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Siagian & Khair, 2018)

Lingkungan kerja yang kondusif mendukung karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawan bisa lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja, namun lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan karyawan merasa kurang puas atau tertekan batinnya sehingga dapat mengganggu produktivitas karyawan tersebut (Wahyuningsih, 2018)

4.2.7 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Interveing

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,142 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,048 maka $0,048 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja

menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019)

Komitmen Organisasi menyatakan definisi dari komitmen organisasi sebagai perwujudan dari totalitas loyalitas individu terhadap identitas organisasi, Komitmen organisasional dari karyawan merupakan kekuatan yang diyakini mengikat seseorang untuk bersedia melakukan tindakan yang relevan dengan satu atau lebih target (Adhan et al., 2020)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif anggota organisasi. Perilaku positif tercerminkan ke dalam bentuk ke- sediaan untuk bekerja, dan berkontribusi kepada organisasi (Jufrizen et al., 2020)

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
4. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
5. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
6. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.
7. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Sikap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki para karyawannya PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia agar lebih ditingkatkan
2. *Organizational Citizenship Behavior* agar lebih di giatkan pada karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia
3. Karyawan agar lebih menerapkan kinerja yang baik agar target perusahaan dapat tercapai.
4. Karyawan PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia agar lebih fokus dalam melakukan pekerjaan sehari hari
5. PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia agar lebih memperhatikan lingkungan kerja, sehingga membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja
6. PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia lebih menggiatkan karyawan agar lebih meningkatkan komitmen organisasinya
7. PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia agar memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan nyaman dalam bekerja.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini faktor yang digunakan untuk meneliti Kinerja Karyawan (OCB) hanya menggunakan Lingkungan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Organizational Citizenship Behavior* sedangkan

masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (OCB).

2. Adanya keterbatasan waktu dalam pembagian dan pengisian kuesioner penelitian ini dikarenakan kesibukan para karyawan.
3. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti, dikarenakan responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada pada kuesioner sehingga jawaban kuesioner tidak konsisten..

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelrahman, M., Burritt, D. J., Gupta, A., Tsujimoto, H., & Tran, L.-S. P. (2020). Heat Stress Effects On Source–Sink Relationships And Metabolome Dynamics In Wheat. *Journal of Experimental Botany*, 71(2), 543–554.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). 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.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2019). *Perilaku Organisasi*. Umsu Press.
- Farisi, S., Kalsum, U., & Hadinata, M. N. (2021). Peran Mediasi Organizational Citizenship Dalam Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 631–647.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 1(1), 29–42.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(3), 31–42.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced*

Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling. Sage Publications.

- Hakiki, I., & Sari, M. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(4), 1068–1074.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.
- Hasibuan, J. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 1(1), 1–23.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 99–110.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies*

(ICOES), 179–186.

- Jufrizen, J., Muslih, M., & Gultom, D. K. (2022). Antecedent Organizational Citizenship Behavior and Service Quality. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 161–170.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., & Rosalia, A. (2022). Pengaruh Leader Member Exchange dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Tenaga Administrasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 34–49.
- Jufrizen, J., Suri, I. P., & Siswadi, Y. (2019). The Effect of Affective, Continuance and Normative Commitments to Employee Performance. *The 1 International Conference on Innovation of Small Medium-Sized Enterprise (ICIS) 2019*, 1(1), 145–154.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *INA-Rxiv Papers*, 195–205. <https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq>
- Julita, J., & Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Ekonomi Dan Bisnis Umsu*, 195–205.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Lesmana, M. T., & Ananda, V. O. (2021). Studi Kinerja Karyawan: Antaseden Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 620–630.
- Lesmana, M. T., Arif, M., & Barus, M. I. (2021). The Effect Of Compensation , Work Environment And Work Discipline On Employee Performance. *Injects International Journal Of Economic Technology and Social Sciences*, 2(1), 312–324.

- Lesmana, M. T., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Komitmen Organisasional Karyawan: Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 323–335.
- Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Maghfira, I., & Nasution, A. E. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 6(2), 283–297.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Moehriyono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Raja Grafindo Persada.
- Moorhead. (2018). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- 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. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Nasution, M. I., Samboja, D., & Jufrizen, J. (2022). Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan: Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 540–558.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2015). *Organizational*

Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents And Consequences. Sage Publications.

- Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 258–272.
- Piyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawansa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 153–162.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Prayogi, M. A., Asmuni, A., & Nasution, Y. S. J. (2021). Effect of Work Stress and Job Satisfaction on Organizational Commitment Sharia Banking Employees in The City of Medan. *Proceedings IHTIFAZ: Islamic Economics, Finance, and Banking*, 33–40. <http://seminar.uad.ac.id/index.php/ihatifaz/article/view/6051><http://seminar.uad.ac.id/index.php/ihatifaz/article/download/6051/1305>
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1076. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8440>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Commitment on Employee Performance. *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 423–426. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i2.1910>
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

- Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- 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.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Siswadi, Y., & Fahmi, M. (2023). The Role of Employee Performance : The Influence of Training and Employee Motivation. *MICEB Proceeding Medan International Conference Economics and Business*, 2367–2379.
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational Culture And Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Learning Organizations And Organizational Commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 73–82.
- Sopiah, S. (2019). *Perilaku Organisasional*. Andi.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.
- Suhardi, S. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Benefita*, 2(1), 55–71.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship

- Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587–605.
- Suwatno & Priansa. (2018). *Manajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Takdir, S., & Ali, M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (OCB)(Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(1), 9–16.
- Tambe, S., & Shanker, M. (2014). A Study Of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) And Its Dimensions: A Literature Review. *International Research Journal of Business and Management*, 1(1), 67–73.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Deepublish.
- Tupti, Z., & Siswadi, Y. (2022). Antaseden Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 706–716.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Dharmawangsa*, 1(57), 1–10.
- Wibowo, W. (2020). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yusnandar, W., & Larasati, A. S. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam, iyatul Washliyah Amplas Medan*. UMSU.

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* SEBAGAI**
VARIABEL INTERVENING PADA PT MASAJI TATANAN
KONTAINER INDONESIA CABANG MEDAN

Kepada Yth. Bapak / Ibu

Karyawan PT MASAJI TATANAN KONTAINER INDONESIA

Di Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Muhammad Fazil Ramadhan (1905160025) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Muhammad Fazil Ramadhan

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | | |
|----|-----|-----------------------|-----------------|
| a. | SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. | S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. | KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. | TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. | STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1 S2 S3

Lama Bekerja : < 10 Tahun 11-20 tahun >20 Tahun

1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya melakukan pekerjaan dengan loyalitas dan tanggung jawab					
2	Saya melakukan pekerjaan berdasarkan target yang ditentukan oleh PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia					
Kuantitas						
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4	Saya tetap masuk kerja walaupun dalam keadaan sakit.					
Sikap						
5	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja					
6	Saya mendapatkan dukungan dari atasan atas pekerjaan yang saya lakukan					
Dapat Atau Tidaknya Diandalkan						
7	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan teliti tanpa diawasi					
8	Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan yang diemban kepada saya					

2. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Altruism						
1	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja					
2	Saya diberikan Target yang cukup tinggi					
Conscientiousness						

3	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat					
4	Saya merasa Waktu istirahat yang diberikan Perusahaan terbatas					
Sportsmanship						
5	Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja					
6	Ketika saya melakukan kesalahan kerja, Investigasi yang dilakukan Perusahaan membuat saya tidak nyaman					
Courtesy						
7	Saya sering melakukan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan hati nurani					
8	Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja					

3. LINGKUNGAN KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Suasana Kerja						
1	Saya senang dengan kondisi suasana yang ada di tempat kerja PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia					
2	Saya merasa nyaman dengan Keadaan atau kondisi ruangan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan					
Hubungan dengan Kerja						
3	Saya bisa bekerja sama dengan karyawan yang lain					

4	Saya mendapatkan rekan kerja yang mendukung lingkungan yang kondusif dalam bekerja					
Tersedianya Fasilitas Kerja						
5	Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
6	Saya merasa bising ditempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja					

4. KOMITMEN ORGANISASI (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Affective commitmen						
1	Saya Merasa nyaman didalam perusahaan ini					
2	Saya Memiliki keluarga baru didalam organisasi ini					
Continuance commitment						
3	Saya akan terus berada di perusahaan ini karena saya sudah nyaman dengan pekerjaan saya					
4	Saya berkeinginan untuk terus bekerja di perusahaan ini karena saya merasa senang dengan gaji yang saya terima					
Normative commitment						
5	Saya yakin dengan karir saya diperusahaan ini					
6	Saya tidak ingin keluar dari perusahaan ini karena ada tanggung jawab yang saya berikan					

A34	3	5	3	5	5	5	5	3	34
A35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A36	5	5	5	4	5	5	5	5	39
A37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A38	2	2	2	2	2	2	2	2	16
A39	5	5	5	5	5	5	5	5	40

JAWABAN RESPONDEN LINGKUNGAN KERJA

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
A01	4	5	5	5	5	5	29
A02	5	2	5	5	5	5	27
A03	1	1	2	1	2	2	9
A04	2	2	2	3	2	2	13
A05	5	5	4	5	3	4	26
A06	5	4	4	4	4	4	25
A07	5	5	5	5	4	4	28
A08	4	4	4	4	4	4	24
A09	5	5	5	5	5	5	30
A10	3	4	4	4	4	4	23
A11	4	4	4	4	4	4	24
A12	1	1	1	1	1	1	6
A13	3	3	3	3	3	3	18
A14	4	4	4	4	4	4	24
A15	3	5	5	5	5	5	28
A16	2	2	2	2	2	2	12
A17	3	5	5	5	5	5	28
A18	5	5	5	4	5	5	29
A19	3	5	5	5	5	5	28
A20	3	4	4	4	4	4	23
A21	3	3	3	3	3	3	18
A22	3	3	3	3	3	4	19
A23	1	1	1	1	1	1	6
A24	4	4	4	2	4	4	22
A25	3	3	3	3	3	3	18
A26	5	5	5	5	5	5	30
A27	5	4	4	5	5	5	28
A28	2	2	2	2	2	2	12
A29	5	5	5	5	5	5	30
A30	5	5	5	5	5	5	30

A31	4	3	5	5	5	4	26
A32	5	5	5	5	5	5	30
A33	5	5	5	5	5	5	30
A34	5	5	5	5	4	4	28
A35	5	5	5	5	5	3	28
A36	5	5	5	5	5	5	30
A37	5	4	4	5	4	4	26
A38	2	2	2	2	2	2	12
A39	5	5	5	5	5	5	30

**JAWABAN RESPONDEN
KOMITMEN ORGANISASI**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	3	28
A02	5	5	5	5	5	4	29
A03	4	4	3	3	3	3	20
A04	2	2	2	2	2	2	12
A05	4	4	2	4	4	3	21
A06	4	4	5	5	5	5	28
A07	4	4	3	3	3	3	20
A08	5	5	4	4	4	4	26
A09	4	4	1	1	1	1	12
A10	4	4	5	5	5	4	27
A11	3	3	3	3	3	2	17
A12	5	5	4	4	4	4	26
A13	4	4	5	5	5	5	28
A14	5	5	3	3	3	3	22
A15	5	5	4	3	3	4	24
A16	2	2	2	2	2	2	12
A17	5	5	5	5	5	1	26
A18	5	5	5	5	5	5	30
A19	4	3	4	5	4	4	24
A20	3	3	5	5	5	5	26
A21	4	4	4	5	4	3	24
A22	4	5	5	5	5	5	29
A23	1	3	3	3	3	1	14
A24	3	3	4	4	4	4	22
A25	5	5	1	1	1	1	14
A26	5	4	5	5	5	5	29
A27	5	5	3	3	3	3	22

A28	2	2	2	2	2	2	12
A29	5	5	3	3	3	3	22
A30	4	5	5	5	5	5	29
A31	5	5	4	4	4	4	26
A32	5	5	5	4	4	5	28
A33	4	5	4	4	4	3	24
A34	5	5	4	4	4	4	26
A35	5	5	4	4	4	4	26
A36	4	5	5	3	4	2	23
A37	3	3	3	3	3	4	19
A38	2	2	2	2	2	2	12
A39	5	5	5	5	5	5	30