

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Rafil Mubarak^{1*}, Dori Mittra Candana², Dodi Suryadi³

¹²³Manajemen, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Corresponding Author : Rafil Mubarak rafilmubarak02@gmail.com*

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Organizational Citizenship Behavior

Received : 15 Agustus 2024

Revised : 30 April 2025

Accepted: 13 Mei 2025

Published: 30 Mei 2025

Copyright (c) 2025 Jurnal Bisnis Digital

This work is licensed under a

[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada PT Putri Kencana Yuvitri Pasaman Barat Air Bangis. Penelitian ini terdiri dari dua variabel Independen yaitu Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dan satu variabel dependen yaitu Kinerja karyawan serta *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening. Metode pengumpulan data melalui survey dan kuesioner yang disebarakan sebanyak 48 responden. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SmartPls versi 3.0.

A B S T R A C T

This research aims to determine how much influence the Work Environment, Job Satisfaction has on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as an intervening variable at PT Putri Kencana Yuvitri West Pasaman Air Bangis. This research consists of two independent variables, namely Work Environment and Job Satisfaction and one dependent variable, namely employee performance and Organizational Citizenship Behavior as intervening variables. The data collection method was through surveys and questionnaires distributed to 48 respondents. The analytical method used is Multiple Linear Regression and Hypothesis Testing. Data processing in this research used the SmartPls version 3.0 program.

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sumber daya manusia (SDM) sangat memerlukan pembentukan dan pengembangan yang baik untuk sebuah keberlangsungan. Di era globalisasi saat ini SDM sangat penting dijadikan asset berlangsungnya sebuah perusahaan maupun organisasi. Untuk itu, perubahan sangat diperlukan pada SDM sebagai inisiator dan agen perubahan secara terus menerus. Pembentukan proses serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Ketika SDM dikembangkan akan terkhir potensi dan peran untuk pencapaian tujuan yang baik.

Suatu organisasi untuk mencapai tujuannya diperlukan karyawan yang berkualitas dan produktif. Karyawan yang berkualitas merupakan salah satu sumber keunggulan bersaing bagi suatu organisasi. Selain itu, efektivitas organisasi dan pencapaian visi dan misi perusahaan juga dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam bekerja secara individu maupun kelompok serta mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Bekerja dalam kelompok memerlukan kemampuan komunikasi yang baik, bekerja sama, saling membagi pengetahuan dan mempunyai visi yang sama. Karyawan diharapkan mempunyai kemauan dan inisiatif melakukan pekerjaan yang lebih dari sekedar deskripsi pekerjaannya dan dapat melebihi standar (ekstra peran). Demi pencapaian itu tujuan berorganisasi yang baik. Pada dasarnya mengikuti atau menjadi bagian dari sebuah organisasi dapat dikatakan terdiri atas kelompok masyarakat. Sebuah organisasi dapat dikatakan sebagai organisasi yang terbilang sukses ialah sebuah organisasi yang membutuhkan adanya peran serta secara nyata dari karyawan yang mampu dan sanggup bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, atau sanggup memberikan performa kinerja yang biasa melampaui perkiraan.

PT. Putri Kencana Yuvitri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur es balok yang ada di kabupaten Pasaman Barat, air bangis tepatnya di wilayah jorong kampung padang. Sebagai produsen es balok. Tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai yaitu untuk mendapatkan keuntungan dan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Agar tujuan tersebut dapat terpenuhi maka perusahaan perlu menetapkan harga pokok penjualan es balok sebagai dasar penetapan harga jual es balok agar dapat mencapai laba yang diharapkan perusahaan.

Pada PT. Putri Kencana Yuvitri, terdapat permasalahan berkenaan kinerja karyawan. Berdasarkan Survei awal yang peneliti lakukan pada tahun 2023 ditemukan permasalahan kinerja yaitu berupa nilai hasil kerja sehari-hari dan diukur setiap tahun yang disebut Nilai Kinerja Individu dan merupakan suatu pernyataan atas kinerja karyawan dalam kurun waktu tertentu yang dinyatakan dalam batas nilai prestasi, dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1
Data Penelitian Kinerja Karyawan PT. Putri Kencana Yuvitri Tahun 2020-2022

PREDIKAT KERJA	TAHUN 2020		TAHUN 2021		TAHUN 2022	
	JUMLAH KARYAWAN	%	JUMLAH KARYAWAN	%	JUMLAH KARYAWAN	%
BAIK	48	68,57%	55	78,57%	62	88,57%
CUKUP	8	11,43%	6	8,57%	3	4,29%
KURANG	14	20%	9	12,86%	5	7,14%
JUMLAH	70	100%	70	100%	70	100%

Sumber : PT. Putri Kencana Yuvitri Pasaman Barat Air Bangis, 2023

Dari tabel 1. diatas, dapat dilihat dimana pada tahun 2020 terdapat jumlah pegawai 70 orang. Pegawai yang memiliki predikat baik sebanyak 48 orang dengan persentase 68,57% dan predikat cukup 8 orang dengan persentase 11,43% dan predikat kurang 14 orang dengan persentase 20%. Selanjutnya pada tahun 2021 terdapat jumlah pegawai 70 orang, Pegawai yang memiliki predikat baik sebanyak 55 orang dengan persentase 78,57% dan predikat cukup 6 orang dengan persentase 8,57% dan predikat kurang 9 orang dengan persentase 12,86%. Selanjutnya pada tahun 2022 terdapat jumlah pegawai 70 orang, Pegawai yang memiliki predikat baik sebanyak 62 orang dengan persentase 88,57% dan predikat cukup 3 orang dengan persentase 4,29% dan predikat kurang 5 orang dengan persentase 7,14%. Dengan hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Putri Kencana Yuvitri Pasaman Barat Air Bangis pertahun semakin meningkat.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena menggunakan perhitungan dan disajikan dengan hasil berupa angka-angka yang telah diolah dari data yang diperoleh dari responden untuk mendapatkan informasi terkait angkaangka tersebut.

Menurut (Ardiansyah, 2020) Populasi merupakan kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi juga dapat diartikan sebagai himpunan atau kumpulan dari sebuah objek penelitian yang mana perkumpulan dari pegawai bisa dikategorikan sebagai populasi, sehingga bisa diperoleh data dari variabel-variabel yang akan diteliti pada karyawan PT. Putri Kencana Yuvitri yang berjumlah 70 orang.

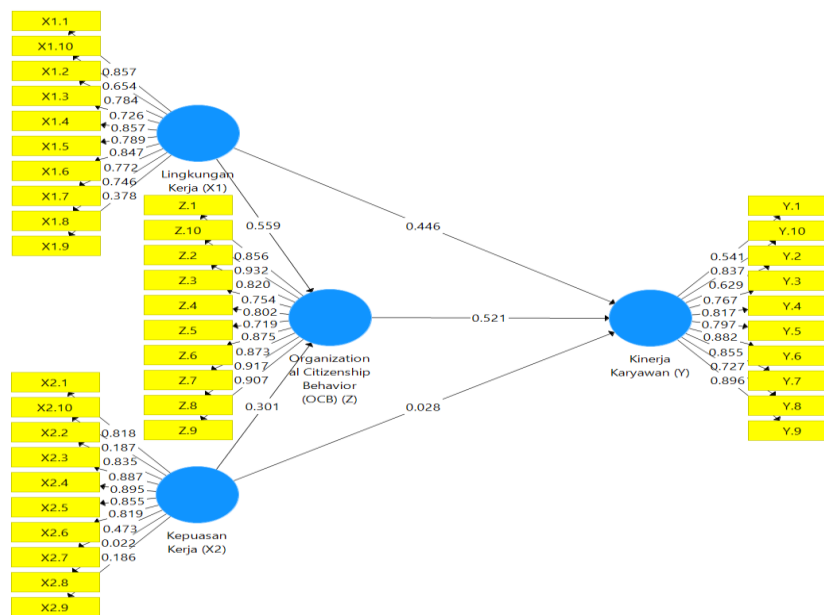
Menurut (Suriani, 2023) Sampel adalah kumpulan sampling unit yang dipilih dari suatu kerangka sampling. Sampel yang diambil sebanyak 48 Orang

responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, dengan cara penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Putri Kencana Yuvitri. Menggunakan teknik analisis data *Structural Equation Modeling* (SEM) dan pengelolaan data menggunakan SmartPLS.

HASIL PENELITIAN

Pengujian *Outer Model* (*Structural Model*) Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

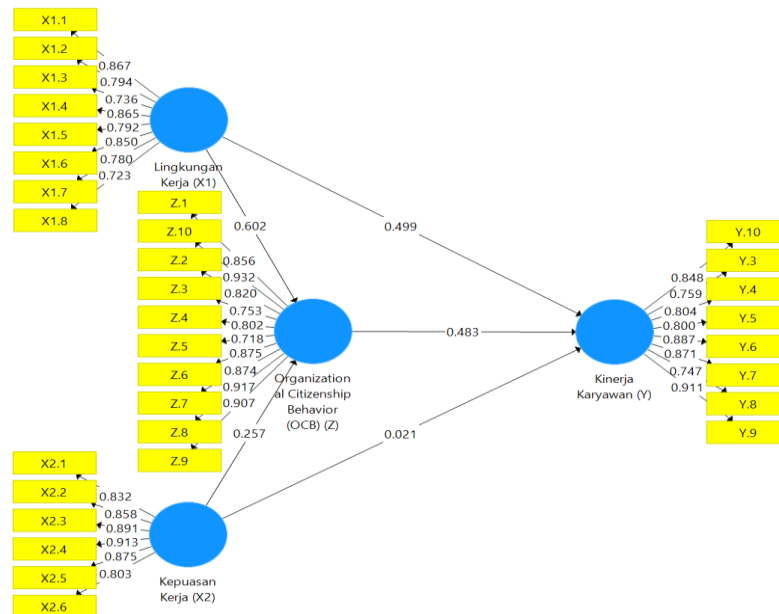


Gambar 1.
***Outer Loadings* Sebelum Eliminasi**

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6.

Pengujian *Outer Model* (*Structural Model*) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.
Outer Loadings Setelah Eliminasi

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variable penelitian.

Pengujian Outer Model Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian *outer* model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

Tabel 2.
Outer Loadings Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Y.3	0,848	Valid
Y.4	0,759	Valid
Y.5	0,804	Valid
Y.6	0,800	Valid
Y.7	0,887	Valid
Y.8	0,871	Valid
Y.9	0,747	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6 dengan demikian kinerja karyawan valid.

Pengujian Outer Model Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan pengujian *outer* model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

Tabel 3.

Outer Loadings Lingkungan Kerja (X₁)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X1.1	0,867	Valid
X1.2	0,794	Valid
X1.3	0,736	Valid
X1.4	0,865	Valid
X1.5	0,792	Valid
X1.6	0,850	Valid
X1.7	0,780	Valid
X1.8	0,723	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6 dengan demikian lingkungan kerja valid.

Pengujian Outer Model Kepuasan Kerja (X₂)

Berdasarkan pengujian *outer* model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

Tabel 4.**Outer Loadings Kepuasan Kerja (X₂)**

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X2.1	0,832	Valid
X2.2	0,858	Valid
X2.3	0,891	Valid
X2.4	0,913	Valid
X2.5	0,875	Valid
X2.6	0,803	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6 dengan demikian kepuasan kerja valid.

Pengujian Outer Model Organizational Citizenship Behavior (Z)

Berdasarkan pengujian *outer* model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

Tabel 5.**Outer Loadings Organizational Citizenship Behavior (Z)**

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Z.1	0,856	Valid
Z.2	0,820	Valid
Z.3	0,753	Valid
Z.4	0,802	Valid
Z.5	0,718	Valid
Z.6	0,875	Valid
Z.7	0,874	Valid

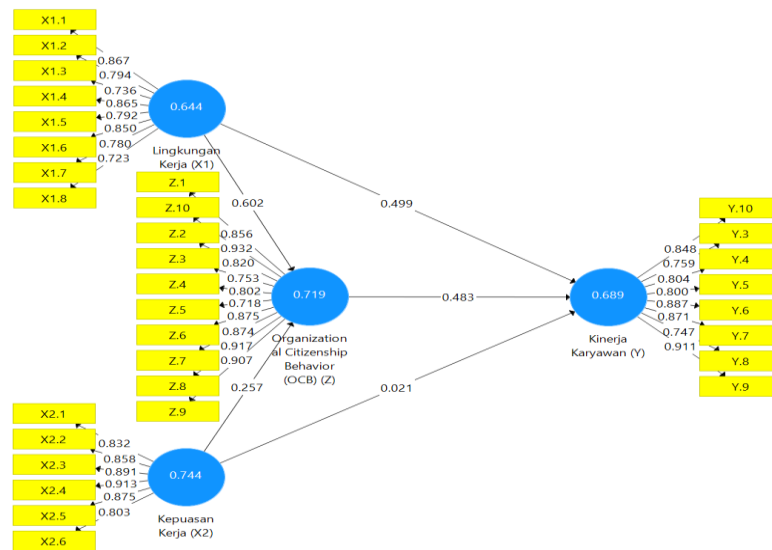
Z.8	0,917	Valid
Z.9	0,907	Valid
Z.10	0,932	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6 dengan demikian *organizational citizenship behavior* valid.

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Penilaian *outer* model bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer* model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.



Gambar 3.
 Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Selain dari gambar diatas untuk menilai nilai *Average Variance Extracted (AVE)* harus lebih dari 0,50 sebagai tabel berikut:

Tabel 6.
 Report Hasil Pengujian AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,689
Lingkungan Kerja (X1)	0,644
Kepuasan Kerja (X2)	0,744

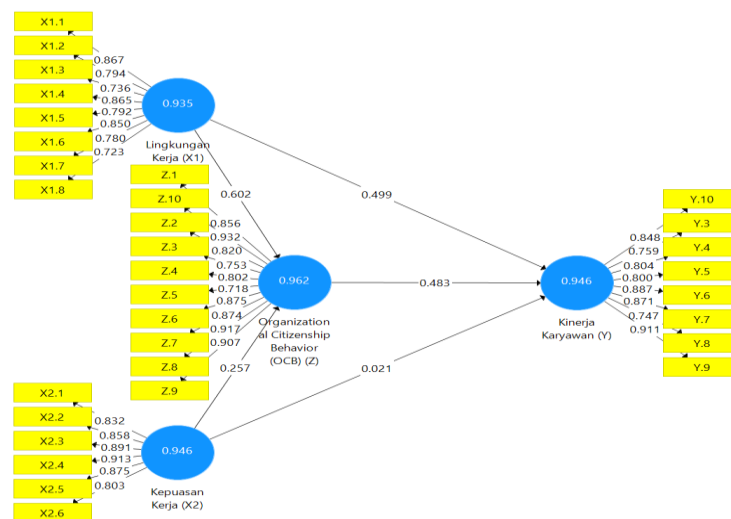
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z)	0,719
---	--------------

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan bisa untuk tahap berikutnya.

Penilaian Reliabilitas

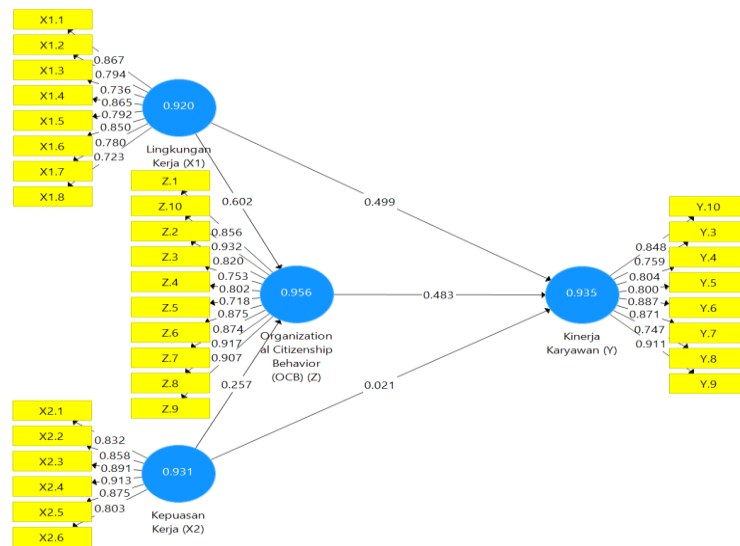
Penilaian *outer* model bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer* model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70.



Gambar 4.

Nilai Composite Reliability

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *composite reliability* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehadalan data baik atau *reliable*.

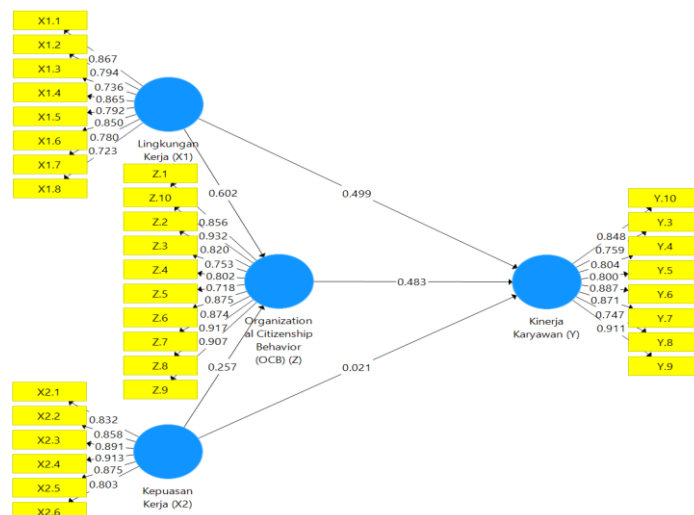


Gambar 5.
Cronbach Alpha

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran data telah baik atau handal.

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:



Gambar 6.
Struktural Model Inner

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- a. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Organizational Citizenship Behavior (OCB)} = 0,602 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,257 \text{ Kepuasan Kerja}$$

- b. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,499 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,021 \text{ Kepuasan Kerja} + 0,483 \text{ Organizational Citizenship Behavior (OCB)}$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*, berikut estimasi *R-Square*:

Tabel 7.
Evaluasi Nilai R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,908	0,902
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Z)	0,683	0,669

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Pada table diatas terlihat nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,908 atau sebesar 90,8%, maka kontribusi variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan sebesar 90,8% sisanya 9,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja.

Nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,683 atau sebesar 68,3%, maka kontribusi variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 68,3% sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja.

Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* pengujian model:

Tabel 8.
Direct Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Ket
Lingkungan Kerja (X1) -> <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z)</i>	0,602	0,581	0,139	4,332	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja (X2) -> <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z)</i>	0,257	0,282	0,123	2,091	0,037	Diterima
Lingkungan Kerja (X1) -> <i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,499	0,488	0,120	4,145	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja (X2) -> <i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,021	0,011	0,096	0,220	0,826	Ditolak
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z)</i> -> <i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,483	0,503	0,093	5,210	0,000	Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung variabel penelitian.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 9.
Indirect Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Ket
Lingkungan Kerja (X1) -> <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z)</i> -> <i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,291	0,295	0,095	3,043	0,002	Diterima
Kepuasan Kerja (X2) -> <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z)</i> -> <i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0,124	0,144	0,074	1,675	0,095	Ditolak

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolak nya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebagai berikut:

Tabel 10.
Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Alpha	Keterangan
H ₁	Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).	0,000	0,05	Diterima
H ₂	Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).	0,037	0,05	Diterima
H ₃	Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	0,000	0,05	Diterima
H ₄	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	0,826	0,05	Ditolak
H ₅	Terdapat pengaruh yang signifikan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap kinerja karyawan.	0,000	0,05	Diterima
H ₆	Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).	0,002	0,05	Diterima
H ₇	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).	0,095	0,05	Ditolak

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Lingkungan kerja bagi suatu perusahaan juga memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yulius Andre, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Serta penelitian yang dilakukan oleh (Irma Kusuma Fitri1*, 2021) terdapat

pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Kepuasan kerja merupakan tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono & Gazali, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Serta penelitian yang dilakukan oleh (Amari, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kinerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Pada dasarnya dampak kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suhardi, 2019) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Nasution & Khair, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Djerrey, 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Kherhy, 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja merupakan suatu hal yang diinginkan baik dari perusahaan maupun semua pekerja. Pemberi kerja

menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tistianingtyas & Parwoto, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto & Ekhsan, 2019) terdapat pengaruh yang signifikan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pada hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior*. Maka kinerja karyawan akan meningkat melalui *organizational citizenship behavior*, kinerja karyawan semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja bagi suatu perusahaan juga memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yulius Andre, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Serta penelitian yang dilakukan oleh (Irma Kusuma Fitri^{1*}, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pada hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior*. Maka kinerja karyawan akan menurun melalui *organizational citizenship behavior*, kinerja karyawan semakin meningkat apabila langsung dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono & Gazali, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Serta penelitian yang dilakukan oleh (Amari, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan nilai signifikan 0,000 kecil dari probabilitas 0,05. terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan nilai signifikan 0,037 kecil dari probabilitas 0,05. terdapat pengaruh yang signifikan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000 kecil dari probabilitas 0,05. terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,826 besar dari probabilitas 0,05. terdapat pengaruh yang signifikan *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000 kecil dari probabilitas 0,05. terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan nilai signifikan 0,002 kecil dari probabilitas 0,05. terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behaviour* (OCB) dengan nilai signifikan 0,095 besar dari probabilitas 0,05.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dori Mitra Candana, S.E., M.M dan bapak Dodi Suryadi, S.E., M.M atas bimbingannya selama penulisan penelitian ini, dan mengucapkan terima kasih juga kepada para responden atas dukungan dan partisipasinya dalam mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- (Pertwi et al., 2019) A Charmiati, P. G. H., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1784. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i03.p22>
- Adhari, L. zelviean. (2021). *optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management dan motivasi kerja* (edisi pert). CV. Penerbit Qiara Media.
- Agustuningsih, H. N. (2022). *Remunerasi, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai*. PT. Pena Persada Kerta Utama.
- Ameilia, V., & Marlianingrum, P. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Absolute Connection. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 357–376. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.595>
- Anggrawan, A. (2019). Analisis Deskriptif Hasil Belajar Pembelajaran Tatap Muka dan Pembelajaran Online Menurut Gaya Belajar Mahasiswa. *MATRIK: Jurnal Manajemen, Teknik Informatika Dan Rekayasa Komputer*, 18(2), 339–346. <https://doi.org/10.30812/matrik.v18i2.411>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>

- Chandra, D., Neldi, M., Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Gaya Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai SMPN 1 Dharmasraya. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 51–62. <https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.40>
- Darsana, made dan F. T. K. (2021). *Organizational Citizenship Behavior, Personality, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, Aplikasi pada Manajemen Sumber Daya Manusia Kepariwisata*. Nilacakra.
- Djerrey. (2022). *The influence of organizational support, organizational culture, job satisfaction, job opportunities and organizational commitment on employee performance*.
- Eroy, A. R. El. (2020). *7 STEPS TO HRM 4.0 Strategi Paling Ampuh Mengelola Karyawan*. Runzune Sapta Konsultan.
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 72–84. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i2.120>
- Haris, A. dkk. (2023). *Kepuasan Kerja*. CV. Budi Utama.
- Havandi, M. A., & Kusumadewi, D. A. A. (2022). Analisis Efektivitas Pajak Parkir dan Pajak Restoran dalam Menilai Pendapatan Asli Daerah Pada Badan Pendapatan Daerah di Kota Bekasi Tahun 2016-2020. *Parameter*, 7(2), 350–360. <https://doi.org/10.37751/parameter.v7i2.211>
- Hikmah, J. (2020). Paradigm. *Computer Graphics Forum*, 39(1), 672–673. <https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Idris, M., Nurdasila, T., & Mahdani, D. (2019). Impact of Job Satisfaction and Commitment to Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a Mediator (Research on Teachers in State Islamic Elementary Schools (MIN) in Banda Aceh). *Journal of Education and Practice*, 47–53. <https://doi.org/10.7176/JEP/10-6-07>
- Irma Kusuma Fitri1*, H. E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65. <https://doi.org/http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/663>
- Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi pert). CV.Budi Utama.
- Isnaini, F. Z., Sunuharyo, B. S., & Aini, E. K. (2018). kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi pada karyawan Hotel Sahid Montana *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3). https://www.academia.edu/download/59023786/FULLTEXT_SKRIPSI2_0190424-67365-uuywx3.pdf

- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Kepuasan, S., Terhadap, K., & Tenaga, K. (2023). 15.+Jurnal+Darajat (1). 18(1978), 627–652.
- Kherhy. (2022). *The influence of organizational support, organizational culture, job satisfaction, job opportunities and organizational commitment on employee performance.*
- Kristanti, D. (2019). *Kiat Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi.* media sahabat cendekia.
- Lengkong, V. P. K., Loindong, S., & Pengaruh, A. (2019). Jurnal Emba : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado Analysis Of Effect Of Work Satisfaction, Employment Motivation And Work Dis. *841 Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2), 1–9. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599>
- Marliana, R. R. (2020). Partial Least Squares-Structural Equation Modeling Pada Hubungan Kualitas Google Classroom Berdasarkan. *Jurnal Matematika, Statistika & Komputasi*, 16(2), 174–186. <https://doi.org/10.20956/jmsk.v16i2.7851>
- Maryati, T., & Fernando, A. (2018). Peran Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cinemaxx Branch Lippo Plaza Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(2), 158–173. <https://doi.org/10.18196/bti.92107>
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesyta*, 5(2), 1456–1469. <https://doi.org/10.36778/jesyta.v5i2.745>
- Nur, muhammad. (2023). *Organisasi Dan Manajemen.* CV. Budi Utama.
- Pertiwi, Y., Efendi, E., Wijaya, A., & Simatupang, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Kebun Bangun. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(2), 11–20. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v7i2.149>
- Pranogyo, antaiwan bowo. (2021). *kinerja karyawan teori pengukuran dan implikasi (edisi pert).* CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Pusparani, M., Amin, S., & Ali, H. (2021). the Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance With Organizational Commitment As an Intervening Variable At the Department of Population

- Control and Family Planning Sarolangun Regency. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(2), 202–219. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i2.1016>
- Putra, I. B. U. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Scorpindo Media Pustaka.
- Rahmawati, I. (2020). *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Edisi Pert)*. Lppm Universitas Kh.A.Wahab Hasbullah.
- Rismawati, D. (2018). *evaluasi kinerja penilaian kinerja atas dasar prestasi kerja berorientasi kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Rostiawati, E. (2022). *komitmen tugas dan organizational citizenship behavior pada pegawai negeri sipil*. PT. Nasya Expanding Management.
- Ruyatnasih, yaya. (2018). *Pengantar Manajemen: teori, fungsi dan kasus (Edisi Kedu)*. Cv. Absolute Media.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Salmaa. (2023). Instrumen penelitian. In *Deepublish*. <https://penerbitdeepublish.com/instrumen-penelitian/>
- Seran, G. L., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2021). Effect of Organizational Commitment, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior In Bank BPD DIY Employees Senopati Branch Office. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 1(1), 39–50. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i1.4>
- Setiawan, W. S. (2019). Pengaruh Servant Leadership terhadap Organizational Citinzenship Behaviour, melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediasi di PT. Cobra Dental Group. *Agora*, 7(2), 1–6.
- Sianturi, Efendi, dkk. (2022). *Buku Panduan Model Manajemen Pelatihan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Meningkatkan Kompetensi Penyuluh Kesehatan Masyarakat*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Surajiyo, N. dan H. P. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Cv. Budi Utama.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>

- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *Agora*, 7(1), 6-12. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153https://doi.org/10.24903/obor.v1i1.1815>
- Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Tenaga Pendidik Dwi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 35-40. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i1.24>
- Sutrisno, Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*, 02(02), 1-11.
- Syaifuddin, D. (2023). *Memahami Faktor Penentu Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Cv. Adanu Abimata.
- Timotius, D. (2018). *Perilaku Organisasi*. CV. Budi Utama.
- Tistianingtyas, D., & Parwoto, . (2021). Effect of Locus of Control and Job Satisfaction on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Accounting Department Personnel of Naval Base V Surabaya. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 12-17. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.2.752>
- Trismiyanto, & Ardiansyah, I. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Pelaku Usaha Kecil Di Kota Bandung.