



**Jurnal Kompetitif : Media Informasi Ekonomi Pembangunan,
Manajemen dan Akuntansi
Vol. 7 No. 1, Maret 2021 ISSN 2460-5298, Dan E-ISSN 2621-6620**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP ORGANISATIONAL CITYZHESHIP BEHAVIOR KARYAWAN
PADA PT INDOMART KECAMATAN SELAPARANG**

**Muhamad Hidayat¹⁾
H. Zainal Abidin²⁾
Rusminah Hs³⁾**

Universitas Mataram ^{1), 2) & 3)}

¹⁾**Email: muhammadhidayatxmel@gmail.com**

²⁾**Email: abidin260860@gmail.com**

³⁾**Email: rosewahyu99@gmail.com**

ABSTRACT

*This research entitled *The Effects of Work Environment and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior at PT. Indomaret, Selaparang Sub-District, Mataram Municipality aimed at finding out the effects of each variable of Work Environment and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior and the most dominant variable towards Organizational Citizenship Behavior. The type of this research was associative research. The method of data gathering was census. The number of populations in this research was 63 people. The types of data used in this research were quantitative and qualitative. The analysis used in this research was multiple linear regression consisted of F-test, t-test and R² test. Prior to the tests, instrument quality test was conducted consisted of validity test and reliability test as well as classic assumption test consisted of normality test and multicollinearity test. Regarding t-test, it showed that Work Environment and Organizational Commitment had positive and significant effects on Organizational Citizenship Behavior while the variable having the dominant effect was work environment. R² test showed that the effect of independent variables (work environment and organizational commitment) towards dependent variable (organizational citizenship behavior) was 0.511 or 51.1%.**

Keywords: *Work Environment and Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi/instansi dalam mencapai tujuan. *Organizational Citizenship Behavior* adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi (Budihardjo, 2011). Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Sudarmayanti, 2011). Lingkungan kerja khususnya lingkungan kerja non fisik merupakan hal yang harus di perhatikan oleh perusahaan untuk terciptanya suatu bentuk kondisi yang nyaman bagi karyawan untuk melakukan seluruh aktivitas perusahaan

Selain lingkungan kerja komitmen organisasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behaviors*. Komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Steers & Porter (1983:442) Komitmen organisasi ialah suatu sikap dimana individu mengidentifikasikan dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi tempat ia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Komitmen ini dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya: beban kerja, kepemimpinan, motivasi kerja dan lainnya.

Masalah komitmen kerja yang ada di PT Indomaret Kota Mataram Kecamatan Selaparang menjadi perhatian yang serius. Hal ini dapat dilihat dari tiga penilaian yang pertama afektif, yang kedua continue komitmen, dan normatif komitmen. Afektif komitmen dicerminkan melalui kebanggaan, kesenangan dan rasa saling memiliki, karyawan yang bekerja di indomaret merasa bangga berada dan menjadi salah satu bagian

dari indomaret, karyawan merasa memiliki apa yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan selalu berkomitmen untuk selalu bekerja. Continue komitmen dicerminkan melalui pekerjaan itu sendiri penghasilan dan kesetiaan, pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Masalah gaji perusahaan sudah memberikan gaji yang sesuai standar minimum regional yang sudah di tetapkan oleh pemerintah dengan gaji tersebut karyawan merasa puas sesuai dengan pekerjaannya sehingga karyawan selalu berkomitmen untuk bekerja karena semakin lama masa kerja karyawan gaji yang didapatkan karyawan semakin bertambah. Kenyataanya dimana adanya tujuan dan motivasi awal karyawan dalam bekerja di perusahaan sangat berbeda dengan komitmen yang perusahaan dambakan terhadap karyawan, dikarenakan adanya karyawan hanya bekerja di perusahaan PT Indomaret tersebut hanya untuk sebagai batu loncatan untuk bekerja di perusahaan yang lainya dan juga karyawan yang bekerja di perusahaan PT Indomaret itu hanya mengisi kekosongan pekerjaannya atau dengan kata lain melepas diri dari setatus penganggurannya.

Sehingga hubungan yang terkadang tidak baik antara karyawan maupun atasan, jenuh dalam bekerja dan beban pekerjaan yang relatif tinggi. Sehingga terjadi tingkat absensi atau ketidak hadiran karyawan yang tinggi. Hal ini yang kemudian menjadikan peneliti menarik melakukan penelitian., dengan rumusan masalah adalah (1) Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Organisational Citizenship Behavior di PT. Indomaret Kecamatan Selaparang? (2) Apakah Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Organisational Citizenship Behavior di PT. Indomaret Kecamatan Selaparang? (3) Manakah diantara Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi yang berpengaruh dominan terhadap Organizational Cityzhenship Behavior di PT. Indomaret Kecamatan Selaparang?.

TINJAUAN TEORITIS

Organisation Cityzhenship Behavior

Perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. (Organ, 1988; dalam Diah Nurhayati:2016), atau dengan kata lain, OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit

diakui oleh sistem reward formal Merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Berdasarkan definisi mengenai OCB di atas dapat ditarik beberapa pokokpokok pikiran penting, yaitu: a. Tindakan bebas, sukarela, tidak untuk kepentingan diri sendiri namun untuk pihak lain (rekan kerja, kelompok, atau organisasi). b. Tidak diperintahkan secara formal c. Tidak diakui dengan kompensasi atau d. penghargaan formal e. Dimensi OCB.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektifitas kerja karyawan. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana seperti hubungan antara sosial personal perusahaan . pengertian lingkungan kerja sebagaimana dirumuskan oleh Sudarmayanti, (2011) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang di bebankan kepadanya.

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Steers & Porter (1983:442).

Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut (Organ ,2006; dalam Diah Nurhayati:2016), Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (mood), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja dan jenis kelamin (gender)

memberikan dampak yang cukup signifikan sehingga perkembangannya perlu untuk diperhatikan, yaitu:

1. Budaya dan Iklim Organisasi.

Terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama memicu terjadinya OCB. Karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja mereka apabila mereka: 1. Merasa puas akan pekerjaannya 2. Menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas. 3. Percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi.

2. Kepribadian dan suasana hati (*mood*).

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. Kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh mood. Meskipun suasana hati sebagian dipengaruhi oleh kepribadian, ia juga dipengaruhi oleh situasi, misalnya iklim kelompok kerjadan faktor-faktor keorganisasian. Jadi jika organisasi sukarela memberikan bantuan kepada orang lain persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support/POS*) dapat menjadi prediktor *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung organisasi akan memberikan umpan balik (*feedback*) dan menurunkan ketidak seimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku citizenship.

3. Persepsi terhadap *Perceived Organizational Support*.

Persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support/ POS*) dapat menjadi prediktor OCB. Pekerja yang merasa didukung organisasi, akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku citizenship.

4. Persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan bawahan.

Interaksi atasan bawahan yang berkualitas akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja, produktifitas, dan kinerja karyawan. e. Masa Kerja. karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh pada OCB Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variable-variabel tersebut mewakili “

pengukuran” terhadap “ investasi” karyawan di organisasi. Penelitian- penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masa kerja berkorelasi dengan OCB. Karyawan yang telah lama bekerja akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat dengan organisasi tersebut. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009). Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan yang bersifat kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen (variabel yang di pengaruhi) yaitu Organisational citizenship Behavior pada PT. Indomaret di Kecamatan Selaparang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Metode ini memerlukan semua elemen populasi untuk diteliti subyek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan (Indriantoro dan Supomo, 2009).

Populasi adalah wilayah generalisasi (penyamarataan) yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono,2009). Objek penelitian ini adalah Karyawan PT. Indomaret di Kecamatan Selaparang Kota Mataram. Untuk memperoleh data tentang variabel-variabel penelitian, maka peneliti menggunakan teknik sensus. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Indomaret di Kecamatan Seleparang Kota Mataram. Berikut data populasi karyawan yang tersebar di kecamatan Selaparang Kota Mataram. Pada penelitian ini jumlah populasi sebesar 63 orang responden, dan peneliti mengambil seluruh jumlah populasi yang tersebar di kecamatan Seleparang Kota Mataram. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organisational Cityzhenship Behavior Karyawan Pt Indomart Kecamatan Selaparang.

Organisational cityzhenship behavior karyawan merupakan tindakan karyawan mengenai keinginan terhadap pengabdian dan kesukarelaan terhadap tindakan dan perbuatan dalam perusahaan yang memiliki motivasi lebih dalam bekerja dan mengabdikan dalam sebuah perusahaan. itu merupakan indikator hal yang perlu ditingkatkan terutama dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan suatu sistem dimana seorang karyawan menjalankan berbagai kegiatan kerja bekerja dalam ruang lingkup yang ada dalam perusahaan tersebut dimana karyawan dapat berperan dalam hubungannya yang baik diantara sesama karyawan dan menciptakan lingkungan kondusif dalam lingkungan kerja itu sendiri. Sedangkan komitmen organisasi merupakan pernyataan karyawan terhadap komitmen terhadap perusahaan, terutama komitmen yang kuat terhadap perusahaan di PT. Indomart tersebut.

Lingkungan kerja

Tabel 4.5. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Rata-Rata	Keterangan
1	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	4,00	Baik
2	Saya merasanyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan	3.79	Baik
3	Saya bekerja di lingkungan perusahaan mampu memberikan energi yang positif bagi diri saya sendiri	3.34	Sedang
4	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya sehingga tercipta kerjasama dalam bekerja	3.25	Sedang
5	Hubungan saya dengan rekan sekerja saya pada perusahaan ini berjalan dengan lancar.	3.06	Sedang
6	Hubungan komunikasi saya dengan rekan sekerja saya jarang terhambat.	3.01	Sedang
7	Hubungan saya dengan atasan berjalan dengan baik sehingga jumlah kesalahan di	3.06	Sedang

	dalam melaksanakan pekerjaan berkurang		
8	Saya bisa bekerjasama dengan atasan.	3.31	Sedang
9	Hubungan komunikasi dengan atasan selama ini berjalan dengan baik.	3.31	Sedang
10	Di lingkungan kantor selalu menyenangkan dan mendukung pelaksanaan tugas.	3.25	Sedang
	Rata-rata Nilai Keseluruhan	3,33	Sedang

Sumber : Data primer yang telah diolah tahun 2020

Dari Tabel 4.5. dapat diketahui bahwa kriteria jawaban responden dari 10 item pertanyaan dalam variabel Kompensasi yaitu diangka rata-rata 3,33 yang dimana dapat disimpulkan bahwa responden memberikan penilaian yang “sedang” terhadap Lingkungan Kerja. ini juga di dukung oleh (Novia Widya Utami, 2018) pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menyebutkan lingkungan non-fisik juga sangat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan non-fisik ini bisa berupa budaya yang diciptakan oleh perusahaan. Budaya ini bisa diukur dengan kebiasaan yang ada, karakter para pemimpin, maupun bagaimana struktur organisasi perusahaan. Lingkungan kerja non fisik di indomaret tergolong dalam kategori sedang dimana salah satunya dilihat dari berbagai hal seperti hubungan antar karyawan yang cenderung tidak begitu baik sehingga mempengaruhi lingkungan di sekitar internal perusahaan.

komitmen organisasi

Tabel 4.6. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Rata-Rata	Keterangan
1	Saya berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup saya di organisasi ini.	3.77	Tinggi
2	Saya Merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.	3.53	Tinggi
3	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan tempat Anda bekerja.	3.26	Sedang
4	Saya sering membandingkan perusahaan dengan perusahaan lain. Baik dari segi insentif, kenyamanan, fasilitas, dan pertimbangan lain yang mempengaruhi	3.12	Sedang

	untuk tetap bertahan.		
5	Saya merasa akan lebih menguntungkan untuk tetap bertahan dalam perusahaan yang sekarang dan hal tersebut menimbulkan komitmen dalam diri.	2.85	Sedang
6	Saya dihadapkan pada pilihan harus tetap bertahan dalam perusahaan atau pindah ke perusahaan lain dengan tawaran yang lebih baik, dan tetap bertahan di perusahaan sekarang.	3.34	Sedang
7	Saya peduli dengan nasib perusahaan ini kedepan.	3.38	Sedang
8	Saya merasa bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan.	3.41	Tinggi
9	Loyalitas saya penting terhadap perusahaan	3.82	Tinggi
	Rata-rata Nilai Keseluruhan	3,38	Sedang

Sumber : Data primer yang telah diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6. Dapat diketahui bahwa kriteria jawaban responden dari 9 item pertanyaan dalam variabel komitmen organisasi yaitu diangka rata-rata 3,38 dimana dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi karyawan berdasarkan penilaian responden terbilang “Sedang”. Komitmen organisasi di PT. Indomaret tergolong sedang di sebabkan karena rata-rata usia karyawan yang masih tergolong muda atau masih *Fresh Graduate* (Ingin mencari pekerjaan yang lebih baik dan cocok). Sehingga komitmen yang tinggi sangat sulit di dapatkan mengingat usia tersebut masih dalam usia produktif yang masih bisa mencari pekerjaan di perusahaan lain. Masalah komitmen kerja yang ada di PT Indomaret Kota Mataram Kecamatan Selaparang dapat dilihat dari tiga penilaian yang pertama afektif, yang kedua continue komitmen, dan normatif komitmen.

Afektif komitmen di indomaret merasa bangga berada dan menjadi salah satu bagian dari indomaret, karyawan merasa memiliki apa yang di berikan oleh perusahaan sehingga karyawan selalu berkomitmen untuk selalu bekerja. Continue komitmen di cerminkan melalui pekerjaan itu sendiri penghasilan dan kesetiaan, pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh.

Masalah gaji perusahaan sudah memberikan gaji yang sesuai setandar minimum regional yang sudah di tetapkan oleh pemerintah dengan gaji tersebut karyawan merasa puas sesuai dengan pekerjaan nya sehingga karyawan selalu berkomitmen untuk bekerja karna semakin lama masa kerja karyawan gaji yang di dapatkan karyawan semakin bertambah. Dan normatif komitmen di cerminkan melalui tingkat kehadiran sikap dan tanggung jawab.

Organisational Cityzhenship Behavior

Tabel 4.7. Deskripsi Variabel Organizational chitizenship Behavior

No	Pertanyaan	Rata-Rata	Keterangan
1	Saya Pernah dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapakan imbalan.	3.88	Tinggi
2	Saya pernah menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat.	3.55	Tinggi
3	Saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur.	2.82	Sedang
4	pekerjaan tambahan yang diberikan atasan, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh sungguh.	3.31	Sedang
5	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab.	3.23	Sedang
6	Saya berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama.	3.11	Sedang
7	Saya akan menyelesaikan tugas saya berdasarkan prosedur dari perusahaan.	3.03	Sedang
8	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan.	3.15	Sedang
9	Jika perusahaan memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya. Saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut	3.14	Sedang
10	Saya selalu terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan.	3.49	Tinggi
11	Saya pernah mengajak rekan kerja untuk makan siang bersama dan sharing mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya.	3.30	Sedang

12	Saya pernah mengingatkan teman agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya.	3.20	Sedang
13	Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan.	3.09	Sedang
14	Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan.	3.25	Sedang
15	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan perusahaan kedepannya.	3.80	Tinggi
	Rata-rata Nilai Keseluruhan	3.29	Sedang

Sumber : Data primer yang telah diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7. Dapat diketahui bahwa kriteria jawaban responden dari 15 item pertanyaan dalam variabel Organizational Citizenship Behavior yaitu diangka rata-rata 3.29 dimana dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behavior kerja karyawan berdasarkan penilaian responden terbilang “sedang”. OCB di PT. Indomaret tergolong sedang di sebabkan karena tidak semua karyawan mau mengerjakan atau membantu pekerjaan temannya yang tidak masuk kerja dan mengalami kesulitan atau masalah karena mereka mempunyai beban kerja masing-masing yang belum tentu biasa di kerjakan secara optimal. Sedangkan menurut Organ, dkk (2006) perilaku karyawan dalam menolong rekan kerja yang kesulitan dalam situasi yang sedang mengarah untuk memberi pertolongan yang bukan kewajiban yang di tanggungunya.

Demi menjaga hubungan baik dengan atasan atau pun rekan kerja, PT. Indomaret Group ini selalu mengadakan *coffee morning* yang dilakukan seminggu sekali atau dua kali dalam satu minggu bahkan per triwulan sekali untuk membahas masalah saat melakukan pekerjaan kantor. Karyawan di kantor ini juga aktif dalam mengikuti seminar yang dilaksanakan oleh organisasi maupun di luar organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas di bidang yang ditekuni. Namun ada beberapa kelemahan didalam perwujudan OCB yang terjadi di PT. Indomaret ini seperti: tidak semua karyawan mau mengerjakan atau membantu pekerjaan temannya yang tidak masuk kerja dan mengalami kesulitan atau masalah karena mereka mempunyai beban kerja masing-masing dan juga

mereka lebih memilih untuk bersantai-santai seperti bermain hp, melakukan *streaming* di *youtube* bahkan ada yang mengobrol didalam ruangan.

Uji validitas.

Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja				
Variable	Item kuesioner	r- hitung	r- table	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	1	0,423	0,248	Valid
	2	0,595	0,248	Valid
	3	0,716	0,248	Valid
	4	0,611	0,248	Valid
	5	0,481	0,248	Valid
	6	0,617	0,248	Valid
	7	0,724	0,248	Valid
	8	0,682	0,248	Valid
	9	0,486	0,248	Valid
	10	0,569	0,248	Valid

Sumber : Data primer yang telah diolah

Pada tabel 4.8. diketahui bahwa semua item pertanyaan adalah valid karena r hitung > r tabel, dimana r tabel dalam penelitian ini sebesar 0,248 sesuai dengan tabel r *product moment* dengan jumlah responden 63 orang dan taraf signifikansi 5 persen (Sugiyono, 2016). Dengan seluruh item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja yang valid maka seluruh item pertanyaan digunakan. Dari hasil uji validitas lingkungan kerja, dapat di simpulkan bahwa secara keseluruhan semua item pernyataan yang di gunakan untuk mengukur lingkungan kerja, adalah valid. Hal ini dapat di lihat dari nilai Corrected item-total correlation yang lebih besar dari nilai rtabelpada taraf sidnifikan 5%.

Uji Validitas Komitmen Organisasi

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi				
Variable	Item kuesioner	r- hitung	r- table	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	1	0,452	0,248	Valid
	2	0,624	0,248	Valid
	3	0,811	0,248	Valid
	4	0,452	0,248	Valid
	5	0,585	0,248	Valid
	6	0,610	0,248	Valid
	7	0,712	0,248	Valid
	8	0,695	0,248	Valid
	9	0,610	0,248	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Pada tabel 4.9. diketahui bahwa semua item pertanyaan adalah valid karena r hitung $>$ r tabel, dimana r tabel dalam penelitian ini sebesar 0,248 sesuai dengan tabel r *product moment* dengan jumlah responden 63 orang dan taraf signifikansi 5 persen (Sugiyono, 2016). Dengan seluruh item pertanyaan pada variabel Komitmen Organisasi yang valid maka seluruh item pertanyaan digunakan. Dari hasil uji validitas komitmen organisasi, dapat di simpulkan bahwa secara keseluruhan semua item pernyataan yang di gunakan untuk mengukur lingkungan kerja, adalah valid. Hal ini dapat di lihat dari nilai Corrected item-total correlation yang lebih besar dari nilai r tabel pada taraf sidnifikan 5%.

Uji validitas Organisational Cityzhenship Behavior

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Organizational Cityzhenship Behavior

Organizational Cityzhenship Behavior				
Variable	Item kuesioner	r- hitung	r- table	Kesimpulan
Organizational Cityzhenship Behavior	1	0,706	0,248	Valid
	2	0,618	0,248	Valid
	3	0,641	0,248	Valid
	4	0,678	0,248	Valid
	5	0,658	0,248	Valid
	6	0,730	0,248	Valid
	7	0,672	0,248	Valid
	8	0,501	0,248	Valid
	9	0,723	0,248	Valid
	10	0,534	0,248	Valid
	11	0,706	0,248	Valid
	12	0,737	0,248	Valid
	13	0,641	0,248	Valid
	14	0,723	0,248	Valid
	15	0,618	0,248	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Pada tabel 4.10. diketahui bahwa semua item pertanyaan adalah valid karena r hitung > r tabel, dimana r tabel dalam penelitian ini sebesar 0,248 sesuai dengan tabel r *product moment* dengan jumlah responden 63 orang dan taraf signifikansi 5 persen (Sugiyono, 2016). Dengan seluruh item pertanyaan pada variabel Organizational Cityzhenship Behavior yang valid maka seluruh item pertanyaan digunakan. Dari hasil uji validitas lingkungan kerja, dapat di simpulkan bahwa secara keseluruhan semua item pernyataan

yang di gunakan untuk mengukur Organizational Cityzhenship Behavior adalah valid. Hal ini dapat di lihat dari nilai Corrected item-total correlation yang lebih besar dari nilai rtabelpada taraf sidnifikan 5%.

Uji Reliabelitas.

Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Status
1	Lingkungan kerja	0,760	0.600	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0,871	0.600	Reliabel
3	Organisational Cityzhenship Behavior	0,922	0.600	Reliabel

Sumber data: diolah dengan menggunakan program SPSS 16.0 for Windows

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas instrumen penelitian di atas dapat diketahui bahwa masing – masing variabel Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Organisational Cityzhenship Behavior memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.600, hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel dapat diterima. Selain itu nilai Cronbach's. Maka ketiga variabel yaitu lingkungan kerja, komitmen Organisasi dan organisational cityzhenship behavior memiliki Cronbach Alpha > Nilai kritis, artinya semua pernyataan dari ke empat variabel tersebut reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda.

Tabel 4.15. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.032	.494		2.087	.041
	Lingkungan Kerja	.356	.159	.302	2.247	.028
	Komitmen Organisasi	.316	.154	.275	2.048	.045

a. Dependent Variable: Organizational Cityzenship Behavior

Persamaan umum regresi linier berganda $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Berdasarkan Tabel 4.6. maka persamaan regresi yang diketahui adalah :

$$Y = 1,032 + 0,356X_1 + 0,316X_2 + e$$

Keterangan:

α : 1,032 Y = Organizational Cityzhenship Behavior

b_1 : 0,356 X1 = Lingkungan Kerja

b_2 : 0,316 X2 = Komitmen Organisasi

e : Standar Error

Mengenai hasil persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. $\alpha = 1,032$

Konstanta sebesar 1,032 artinya jika variabel Lingkungan kerja (X1), Komitmen organisasi (X2) adalah 0, maka kinerja nilainya 1,032 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *organozational cityzhenship Behavior* karyawan dianggap tetap.

2. $\beta_1 = 0,356$

Berdasarkan pada persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel Lingkungan kerja (X1) positif dan signifikan sebesar 0,356 yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel Lingkungan kerja terjadi peningkatan organosational cityzhenship Behavior karyawan PT. Indomaret Group kecamatan Selaparang sebesar 0,356 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif dan signifikan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

searah antara variabel beban kerja terhadap organozational cityzhenship Behavior. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

3. $\beta_2 = 0,316$

Koefisien regresi variabel Komitmen organisasi (X2), menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Komitmen organisasi (X2) sebesar satu-satuan, maka akan terjadi peningkatan *organosational cityzhendhip Behsvior* (Y) sebesar 0,316 dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap. Koefisien bernilai positif dan signifikan menunjukkan pengaruh yang searah antara Komitmen organisasi dengan *organosational cityzhendhip Behsvior* karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organosational cityzhendhip Behsvior* pada karyawan pada PT. Indomaret Group kecamatan Selaaparang. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t parsial).

Tabel 4.16. Hasil Uji statistik t parsial

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.087	.041
	Lingkungan Kerja	2.247	.028
	Komitmen Organisasi	2.048	.045

a. Dependent Variable: Organizational Cityzenship Behavior

1. Nilai t_{hitung} variabel Lingkungan kerja (X1) sebesar 2.247 dengan taraf signifikansi 0,028 lebih kecil dari taraf standart signifikansi yaitu 0,05. sehingga di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.247 > 1.998$) atau taraf signifikansi lebih kecil dari taraf standart signifikansi ($0,028 < 0.05$) maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai hubungan yang searah dengan *organizational cityzhenship behavior* karyawan PT. Indomaret Group kecamatan Selaparang. Jadi

dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational cityzhenship behavior* karyawan PT. Indomaret Group kecamatan Selaparang. Artinya jika lingkungan kerja karyawan semakin tinggi maka di pastikan kesukarelaan karyawan dalam bekerja di perusahaan semakin tinggi.

2. Nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (X2) sebesar 2.048 dengan taraf signifikansi 0,045 lebih kecil dari taraf standart signifikansi yaitu 0.05. sehingga di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.048 > 1.998$) atau taraf signifikansi lebih kecil dari taraf standart signifikansi ($0,045 < 0.05$) maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Nilai t positif menunjukan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang searah dengan *organizational cityzhenship behavior* karyawan PT. Indomaret Group Kecamatan Selaparng Jadi dapat di ketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap *organizational cityzhenship behavior* karyawan PT. Indomaret Group Kecamatan Selaparng. Artinya bahwa semakin kuat komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat *organizational cityzhenship behavior* karyawan.

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).

Tabel 4.17. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	.261	.237	.45050

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

Dari tabel 4.20. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,511 (51,1%) yang yang merupakan nilai koefisien determinasi dari variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap *organizational cityzhenship behavior* karyawan PT. Indomaret Group Kecamatan Selaparang, nilai tersebut menunjukan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap *organizational cityzhenship*

behavior karyawan PT. Indomaret Group Kecamatan Selaparang adalah 51,1 %. Sedangkan sisanya (100%-51,1%) = 48,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang tidak di masukkan ke dalam model penelitian ini. seperti variabel, Kepuasan kerja , Kompensasi dan Stres kerja.

Uji Standardized Coefficients Beta.

Tabel 4.18.

Hasil Uji Standardized Coefficients Beta

Varibel	Standardized Coefficients Beta	Kontribusi terhadap variabel terikat (Y)	Ranking
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.302	30.2 %	Dominan
Komitmen Organisasi (X ₂)	0.275	27.5 %	Parsial

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan uji Standardized Coefficients Beta pada Tabel di atas, nilai Standardized Coefficients Beta untuk variabel lingkungan kerja (X₁) adalah 0.302 dimana keeretan antara variabelnya digolongkan tinggi sedangkan variabel komitmen organisasi (X₂) sebesar 0.275 keeretannya antara variabelnya tergolong sedang. Dengan demikian kontribusi dari masing-masing variabel diketahui dari Standardized Coefficients Beta terhadap variabel terikat. Diketahui paling dominan adalah variabel lingkungan kerja (X₁) dengan kontribusi sebesar 30.2% persen. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan diduga bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT. Indomaret Kecamatan Selaparang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian setelah menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap organisational cityzhenship behavior karyawan pada PT. Indomaret Group Kecamatan selaparang, maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organisational cityzhenship behavior karyawan pada PT. Indomaret Group Kecamatan Selaparang. Artinya jika semakin kuat lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka organisational cityzhenship behavior karyawan akan semakin tinggi.
2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational cityzhenship behavior karyawan PT. Indomaret Group Kecamatan Selaparang. Artinya jika semakin kuat komitmen organisasi yang ada dalam perusahaan maka organisational cityzhenship behavior karyawan akan semakin tinggi.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh Dominan terhadap Organisational Cityzhenship Behavior karyawan pada PT. Indomaret Group Kecamatan Selaparang. Artinya jika semakin kuat lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Organisational Cityzhenship Behavior karyawan akan semakin dominan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka untuk kepentingan praktisi maupun kepentingan organisasi perlu disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk Lingkungan Kerja. Kualitas interaksi harus lebih ditingkatkan lagi seperti melakukan komunikasi yang lebih intensif antara sesama karyawan, perhatian yang besar oleh atasan terhadap kelangsungan kerja bawahannya dengan banyak memberikan bantuan-bantuan yang bisa lebih memudahkan bawahannya dalam bekerja (seperti meningkatkan kemampuan bawahannya dengan memberikan berbagai pelatihan yang dibutuhkan) serta menciptakan iklim kerja yang bersifat *team work* (kerja tim) sehingga satu sama lain bisa saling menguatkan dan menutupi kelemahan anggota tim lainnya.
2. Untuk Komitmen Organisasi. Organisasi seharusnya bisa mempertahankan karyawannya dengan cara memberikan pelatihan dan mengadakan seminar-seminar yang dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan, memberikan

promosi jabatan agar karyawan semakin banyak memiliki pengalaman kerja dan memiliki keterampilan kerja yang baik sehingga menciptakan komitmen dalam diri pegawai tersebut semakin meningkat.

3. Untuk Organizational Cityzhenship Behavior. Perlunya Kelayakan dukungan organisasi kepada pegawai agar mampu memunculkan OCB, untuk itu PT.Indomaret grop kecamatan selaparang perlu mempertahankan dan meningkatkan dukungan-dukungan yang diberikan kepada pegawainya seperti memberikan arahan yang baik dan timbal balik terhadap pegawainya, memberikan penghargaan bagi pegawainya yang berprestasi dan bentuk dukungan lainnya seperti menumbuhkan rasa cinta terhadap perusahaan sehingga karyawan bahkan setelah di berikan tugas lembur sekalipun akan merasa ikhlas tanpa paksaan dalam menjalaninya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Prihantoro.(2015). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen: CV BUDI UTAMA
- Arif, Amna dan Chohan Aisha. (2012). How job satisfaction is influence the Organizational Citizenship Behaviour (OCB): a study on employees working in banking sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary Research in Business Vol.4, No.8.*
- Diah, Nurhayati. 2016. Pengaruh Kepusasn Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *OrganizationalcCityzhenship Behavior(OCB)*(Studi Kasus pada PT.Perwirabakti Sentrasejahtra Di Kota Semarang). *Jurnal Manajemen Universitas Pandanara Semarang*
- Ferdinand, Augusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Ghozali,Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Semarang.
- _____.2005. *Aplikasi Analisi Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan ke-IV, Badan Penerbit Universitas Diponogogo.

- Greenberg, J. & Baron. R. A. 2000. *Behavior in Organization*. 7th Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Greenberg, J., & Baron, A. R. (2003). *Behavior in organizations*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. 8th edition. Bioston: McGraw Hill International.
- Landy, F. J. 1989. *Psychology of Work Behavior*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior*. 12th edition. New York: McGraw Hill Irwin.
- Sadarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)* . Bandung : PT. Refika Aditama.