

**STIE BINA KARYA  
JURUSAN MANAJEMEN  
PROGRAM STRATA I  
TEBING TINGGI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA  
PEGAWAI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
KOTA TEBING TINGGI**



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN  
PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA I MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA  
TEBING TINGGI**

**2025**

## **ABSTRACT**

***The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior in Employees of the National and Political Unity Agency of Tebing Tinggi City***

**Dian Halimatusa'diah Nasution**

**Sri Purwanti**

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

*diansanjaya3@gmail.com*

*sripurwanti2911@gmail.com*

*Supervisor I :*

**Assoc. Prof. Dr. Mangasi Sinurat, S.E., M.Si., CMA., CERA., CIBA., CBV**

*Supervisor II :*

**Limega Candrasa, S.S., S.E., M.Si., CMA**

*This research aims to determine the effect of Organizational Culture and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior in Employees of the National Unity and Political Agency of Tebing Tinggi City. The population in this study were all employees of the National and Political Unity Agency of Tebing Tinggi City, namely 30 people. Sampling was done with the Total Sample Technique. The data source in this study comes from primary data, namely from the results of questionnaires filled out directly by respondents. Hypothesis testing in this study used multiple linear regression analysis in the SPSS version 25.00 application. Analysis methods used instrument test, classical assumption test, multiple linear regression test, determination coefficient test and hypothesis test. The results of this study are that Organizational Culture has an effect on Organizational Citizenship Behavior, the Work Environment has no effect on Organizational Citizenship Behavior, then Organizational Culture and the Work Environment simultaneously affect Organizational Citizenship Behavior.*

**Keywords : Organizational Culture, Work Environment, Organizational Citizenship Behavior**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PEGAWAI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA TEBING TINGGI**

**Dian Halimatusa'diah Nasution**

**Sri Purwanti**

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

*diansanjaya3@gmail.com*

*sripurwanti2911@gmail.com*

Dosen Pembimbing I :

**Assoc. Prof. Dr. Mangasi Sinurat, S.E., M.Si., CMA., CERA., CIBA., CBV**

Dosen Pembimbing II :

**Limega Candrassa, S.S., S.E., M.Si., CMA**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi yaitu 30 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik Sample Total. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yaitu dari hasil kuesioner/angket yang diisi secara langsung oleh responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda pada aplikasi SPSS versi 25.00. Metode analisis yang digunakan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis. Hasil dari penelitian ini yaitu Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, kemudian Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior***

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi pemerintahan sebagai lembaga penyedia layanan publik selalu berupaya memberikan pelayanan terbaik, baik kepada masyarakat maupun kepada pegawai di dalam organisasi tersebut. Keberhasilan misi instansi pemerintah sangat bergantung pada kualitas aparatur atau pegawai yang bekerja di instansi tersebut, karena aparatur pemerintah merupakan salah satu elemen penting dalam proses produksi di suatu negara. Suatu organisasi membutuhkan pegawai yang siap untuk melampaui tugas formal mereka dan berusaha lebih dari yang diharapkan demi mencapai keberhasilan.

Keinginan pegawai untuk bekerja dengan kualitas tinggi dan memberikan layanan terbaik merupakan tanda dari *organizational citizenship behavior* (OCB) yang mereka miliki. *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela dan positif yang dilakukan oleh anggota organisasi di luar kewajiban utama mereka. Meskipun tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan resmi, perilaku ini memberikan dampak positif bagi organisasi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi, karena anggota yang secara sukarela melaksanakan tugas melebihi kewajiban mereka mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Selain itu, *organizational citizenship behavior* (OCB) juga berperan dalam memperkuat hubungan antar anggota tim. Menurut Anjari yang dikutip oleh (Ramadhanty & Dewi, 2022) terdapat beberapa faktor yang mampu memberikan pengaruh untuk

*organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, serta budaya organisasi.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas membantu walikota dalam melaksanakan tugas di bidang kesatuan bangsa dan politik. Dalam melaksanakan tugasnya, instansi membutuhkan pegawai yang dapat bekerja sama dalam tim. Selain itu juga dibutuhkan pegawai yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), karena untuk melaksanakan tugas-tugas dalam bidang kesatuan bangsa dan politik sangat dibutuhkan pegawai yang dapat bekerja diluar tanggung jawab formal yang telah diberikan agar tugas dan fungsi pokok organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Tetapi pada kenyataannya masih banyak pegawai yang masih kurang memiliki perilaku ekstra dalam membantu tugas dan fungsi organisasi diluar tugas pokoknya sebagai anggota organisasi. Masih banyak pegawai yang beranggapan bahwa tugas yang mereka kerjakan hanyalah tugas-tugas pokok yang telah diberikan. Mereka belum memahami dan menyadari bahwa melakukan pekerjaan secara suka rela diluar tanggung jawab formal yang diberikan dapat meningkatkan fungsi efektif dalam organisasi.

Untuk mengetahui seberapa besar perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi, peneliti melakukan prasurvei *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 orang responden. Hasil dari prasuvey yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Prasurvei *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Kesatuan  
 Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Setuju</b>		<b>Tidak Setuju</b>	
		<b>3</b>	<b>30%</b>	<b>7</b>	<b>70%</b>
1	Saya selalu menolong rekan kerja ketika mereka memerlukan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya	3	30%	7	70%
2	Saya selalu sukarela mengerjakan tugas di luar tanggung jawab yang telah diberikan kepada saya	2	20%	8	80%
3	Saya selalu mendahulukan kepentingan kantor dibandingkan kepentingan pribadi	2	20%	8	80%
Total rata-rata		2,3	23,3%	7,7	76,7%

Berdasarkan hasil prasurvei pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi tergolong rendah. Hal ini dilihat dari tingginya persentase responden yang tidak setuju dengan ketiga pernyataan yang diajukan, dengan rata-rata ketidaksetujuan mencapai 76,7%.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Budaya organisasi adalah konsep yang mencakup berbagai elemen yang membentuk identitas dan cara kerja sebuah perusahaan atau organisasi. Secara umum, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem nilai, kepercayaan, norma, dan kebiasaan yang diterima dan diterapkan oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari (Alhemp et al., 2024). Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Tetapi sering kali budaya organisasi dianggap sebagai

hal yang biasa saja, padahal budaya organisasi dapat menentukan apakah suatu organisasi dapat berkembang atau tetap mengalami stagnasi. Budaya organisasi mendorong anggota organisasi untuk meningkatkan perilaku ekstra kerja, seperti membantu rekan kerja, secara sukarela terlibat dalam kegiatan tambahan, menghindari konflik dengan kolega, menjaga aset organisasi, mematuhi peraturan yang ada, dan lainnya.

Untuk mengetahui seberapa kuat tingkat budaya organisasi di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi, peneliti melakukan prasurvei budaya organisasi dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 orang responden. Hasil dari prasuvey yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Prasurvey Budaya Organisasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya selalu mematuhi aturan yang berlaku di lingkungan kerja	4 40%	6 60%
2	Saya berusaha untuk menghormati pendapat orang lain meskipun berbeda dengan pandangan saya	3 30%	7 70%
3	Saya cenderung memberikan kepercayaan kepada rekan kerja saya	1 10%	9 90%
Total rata-rata		2,7 26,7%	7,3 73,3%

Berdasarkan hasil prasurvei pada tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa tingkat budaya organisasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi masih tergolong rendah. Hal ini dilihat dari tingginya persentase responden yang

tidak setuju dengan ketiga pernyataan yang diajukan, dengan rata-rata ketidaksetujuan mencapai 73,3%.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang tercermin melalui suasana kerja yang mendukung, hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan, dan atasan, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung kelancaran tugas, dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam suatu organisasi.

Untuk mengetahui seberapa baik lingkungan kerja di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi, peneliti melakukan prasurvei lingkungan kerja dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 orang responden. Hasil dari prasuvey yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan  
 Politik Kota Tebing Tinggi**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
1	Meja dan peralatan kerja yang disediakan nyaman untuk digunakan dalam bekerja	2	20%	8	80%
2	Komunikasi antar pegawai berjalan dengan lancar di lingkungan kerja	1	10%	9	90%
3	Terdapat hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai di tempat kerja saya	4	40%	6	60%
Total rata-rata		2,3	23,3%	7,7	76,7%

Berdasarkan hasil prasurvey pada tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa tingkat lingkungan kerja baik secara fisik dan non fisik pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi tergolong rendah. Hal ini dilihat dari tingginya persentase responden yang tidak setuju dengan ketiga pernyataan yang diajukan, dengan rata-rata ketidaksetujuan mencapai 76,7%.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi”**

#### **B. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi?
3. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi.

### D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk menambah pemahaman peneliti tentang hubungan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi.

## 2. Bagi Instansi

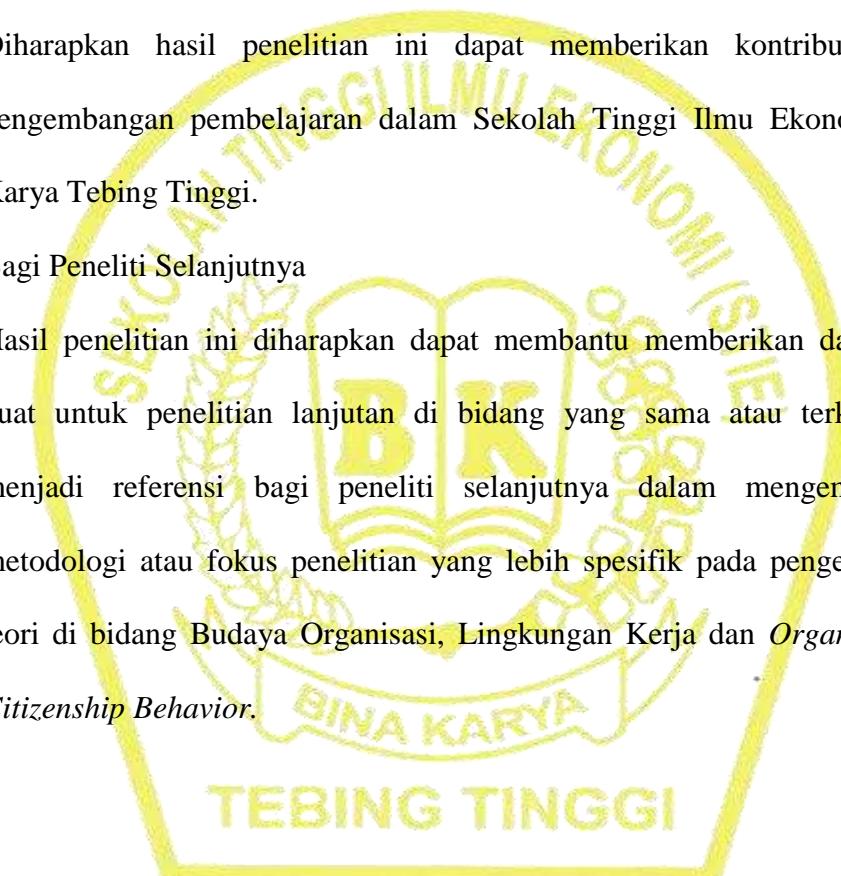
Penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan untuk memperluas pengetahuan mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan harapan dapat diaplikasikan dalam kehidupan nyata.

## 3. Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan pembelajaran dalam Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya Tebing Tinggi.

## 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan dasar yang kuat untuk penelitian lanjutan di bidang yang sama atau terkait yang menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan metodologi atau fokus penelitian yang lebih spesifik pada pengembangan teori di bidang Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan dari hasil penelitian sebelumnya dan mempunyai hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian-penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai dasar dalam melakukan penelitian.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis
		Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Fatimah, 2020)  <b>Sumber:</b> Jurnal Publik	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman di Kabupaten Garut  <b>Variabel:</b> X1 : Budaya Organisasi X2 : Lingkungan Kerja Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	<b>Metode Analisis:</b> Analisis regresi linear berganda  <b>Hasil Penelitian:</b> 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pegawai 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pegawai 3. Budaya organisasi dan lingkungan kerja

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pegawai
2	(Rahman S et al., 2022)	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada ASN Kantor Kemenag Kabupaten Situbondo</p> <p><b>Variabel:</b>            X1 : Lingkungan Kerja            X2 : Budaya Organisasi            Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)            Z : Kepuasan Kerja</p>	<p><b>Metode Analisis:</b>            Analisis regresi linear berganda dan analisis jalur</p> <p><b>Hasil Penelitian:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja</li> <li>2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja</li> <li>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></li> <li>4. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></li> <li>5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></li> <li>6. Lingkungan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> melalui kepuasan</li> </ol>

			<p>kerja berpengaruh positif signifikan</p> <p>7. Budaya organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> melalui kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan</p>
3	(Puspitasari et al., 2023)	<p><b>Sumber:</b> Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan &amp; Bisnis Syariah</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pegawai PT PLN UP3 Yogyakarta</p> <p><b>Variabel:</b> X1 : Kepemimpinan Transaksional X2 : Lingkungan Kerja X3 : Budaya Organisasi Y : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</p>	<p><b>Metode Analisis:</b> Analisis regresi linear berganda</p> <p><b>Hasil Penelitian:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></li> <li>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></li> <li>3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></li> <li>4. Kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></li> </ol>

4	(Reyfaldi et al., 2023)  <b>Sumber:</b> Pinisi Journal Of Art, Humanity & Social Studies	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> PT. Bujaya Karya Makmur  <b>Variabel:</b> X : Budaya Organisasi Y : <i>Organizational citizenship Behavior</i> (OCB)	<b>Metode Analisis:</b> Analisis regresi linear sederhana  <b>Hasil Penelitian:</b> 1. Budaya organisasi berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pada PT. Bujaya Karya Makmur
5	(Janah et al., 2024)  <b>Sumber:</b> Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Survey Pada Karyawan Koperasi Pegawai Perum Peruri)  <b>Variabel:</b> X1 : Komitmen Organisasi X2 : Lingkungan Kerja Y : <i>Organizational citizenship Behavior</i> (OCB)	<b>Metode Analisis:</b> Analisis regresi linear berganda  <b>Hasil Penelitian:</b> 1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> 3. Komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>

## B. Teori Yang Digunakan

### 1. Manajemen

Menurut Afandi dalam (Purbayaksa et al., 2023) manajemen didefinisikan sebagai proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efektif dan efisien. Hasibuan dalam (Purbayaksa et al., 2023) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Robbins dalam (Fakhrurozi et al., 2024) manajemen adalah proses koordinasi dan pengawasan pekerjaan orang lain sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan serangkaian kegiatan atau proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

#### a. Bidang-Bidang Manajemen

Menurut Amirullah dalam (Rahman et al., 2023) terdapat empat bidang manajemen, yaitu bidang pemasaran (*marketing*), bidang operasional produksi (*production and operational*), bidang keuangan (*finance*), dan bidang sumber daya manusia (*human resource*).

1) Bidang pemasaran

Bidang pemasaran merupakan salah satu bidang yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Bidang pemasaran adalah ujung tombak yang menghubungkan produk atau layanan perusahaan dengan pasar dan pelanggan.

2) Bidang operasional

Bidang manajemen produksi juga dikenal sebagai manajemen operasional, dimana bidang ini merupakan bagian penting dalam manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa produk atau layanan yang dihasilkan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan dan memenuhi keinginan konsumen.

3) Bidang keuangan

Bidang manajemen keuangan memiliki peran utama dalam mengelola sumber daya keuangan organisasi, dan memastikan keberlanjutan serta profitabilitasnya.

4) Bidang sumber daya manusia

Bidang manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, karena karyawan adalah salah satu aset terbesar dan paling berharga dalam organisasi.

## 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Menurut (Sutrisno, 2017) manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan secara tepat dan efektif dalam proses rekrutmen, pendayagunaan, pengembangan serta pemeliharaan karyawan yang dimiliki suatu organisasi dengan tujuan untuk mencapai penggunaan sumber daya manusia yang optimal, sehingga organisasi dapat meraih tujuan-tujuannya dengan lebih efektif (Sinambela, 2016).

(Bukit et al., 2017) mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. (Cen, 2022) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai sebuah pondasi dan tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar perusahaan dapat terus berkembang dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi, yang mencakup berbagai proses seperti perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dan individu. Beberapa pendapat dari para ahli menekankan bahwa keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi serta memastikan pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan.

#### a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

(Sutrisno, 2017) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

##### 1) Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan yang memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

##### 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3) Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan tindakan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

**b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Cushway dalam (Priyono & Marnis, 2016) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dalam berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pemekerjaan secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

- 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

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

Menurut Organ dalam (Ramadhanty & Dewi, 2022) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai tingkah laku, perbuatan karyawan yang melebihi tugas maupun tanggung jawab utama yang dibebankan. Robbins & Judge dalam (Ruhibnur, 2023) berpendapat bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan dan hal tersebut memberikan kontribusi terhadap suasana psikologis dan sosial di tempat kerja. Aamodt dalam (Naway, 2018) mengemukakan bahwa orang yang terikat dalam OCB termotivasi untuk membantu organisasi dan rekan kerjanya dengan melakukan hal-hal kecil yang sebenarnya tidak diminta

untuk mengerjakan. Misalnya membantu rekan kerja dan membimbing karyawan baru.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merujuk pada perilaku karyawan yang melebihi kewajiban dan tanggung jawab formal mereka. *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah tindakan sukarela yang tidak diwajibkan oleh pekerjaan, tetapi memberikan kontribusi positif terhadap susasana psikologis dan sosial di tempat kerja. Perilaku ini sering kali melibatkan tindakan sederhana, seperti membantu rekan kerja atau membimbing karyawan baru, yang menunjukkan niat individu untuk mendukung organisasi dan kolega tanpa ada kewajiban. *Organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

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

Menurut Podsakoff dalam (Ruhibnur, 2023) manfaat *organizational citizenship behavior* adalah sebagai berikut:

- 1) *Organizational citizenship behavior* membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja.
- 2) *Organizational citizenship behavior* membantu meningkatkan produktivitas manajerial.
- 3) *Organizational citizenship behavior* membantu efisiensi penggunaan sumber daya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif.

- 4) *Organizational citizenship behavior* menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumber daya organisasional untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan.
- 5) *Organizational citizenship behavior* dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antara anggota-anggota tim atau kelompok-kelompok kerja.
- 6) *Organizational citizenship behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik.
- 7) *Organizational citizenship behavior* meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- 8) *Organizational citizenship behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan bisnisnya.

**b. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Organ dalam (Ramadhanty & Dewi, 2022) mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki lima indikator yaitu:

1. *Altruism*

Contoh dari perilaku ini seperti memberikan bantuan atau menolong rekan kerja apabila rekan kerjanya mengalami kendala dengan kondisi ataupun situasi pekerjaan yang sedang dilakukan.

## 2. *Conscientiousness*

Contoh dari perilaku ini adalah seperti karyawan yang sukarela melakukan pekerjaan lain ataupun pekerjaan tambahan meskipun tidak termasuk kedalam tanggung jawab, kewajiban maupun pekerjaan pokok pegawai tersebut.

## 3. *Sportmanship*

Contohnya yaitu ketika karyawan mentolerir atau memaklumi kondisi buruk dalam organisasi tanpa merasa keberatan atau rasa tidak suka.

## 4. *Courtesy*

Contoh dari perilaku ini adalah ketika karyawan menjaga hubungan baik sesama rekan kerja sehingga tidak menimbulkan masalah ataupun konflik interpersonal.

## 5. *Civic Virtue*

Perilaku ini seperti pegawai yang menunjukkan sikap tanggung jawab atas keberlangsungan organisasi kedepannya. Contohnya ketika terjadi perubahan organisasi, karyawan mengambil inisiatif dan mengemukakan ide dan pendapat mereka tentang pekerjaan mereka.

## 4. Budaya Organisasi

Menurut (Afandi, 2016) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. (Sutrisno, 2019) berpendapat budaya organisasi

didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. (Alhempri et al., 2024) berpendapat bahwa budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai, kepercayaan, norma yang diterima dan diterapkan oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Pendapat lain menurut (Busro, 2018) budaya organisasi dapat dipahami sebagai persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Sedangkan (Reyfaldi et al., 2023) berpendapat bahwa budaya organisasi diartikan sebagai sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi itu sendiri, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan nilai, keyakinan, asumsi, norma, dan kebiasaan yang diterima dan diikuti oleh anggota organisasi. Budaya ini berfungsi sebagai panduan dalam perilaku dan penyelesaian masalah di dalam organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi cara kerja dan sikap anggota, serta menjadi pembeda antara satu organisasi dengan yang lain. Seiring berjalananya waktu, budaya ini terbentuk dari kesepakatan bersama yang

diterapkan oleh anggota organisasi dan berdampak pada kinerja serta dinamika dalam organisasi.

### a. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Afandi, 2016) budaya organisasi yang produktif dapat berfungsi sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan komitmen dan kekompakan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.
- 2) Meningkatkan pengendalian sikap dan perilaku karyawan ke arah yang lebih positif.
- 3) Meningkatkan hubungan kekeluargaan seluruh anggota organisasi.
- 4) Meningkatkan kesadaran pegawai atas kewajibannya dalam melaksanakan tugas.
- 5) Meningkatkan tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan untuk mengemukakan pendapat.
- 6) Memotivasi pegawai dalam bekerja.

### b. Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Afandi, 2016) indikator budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu. Norma organisasi sangat penting karena

mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

## 2) Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas, dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

## 3) Kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan

tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

4) Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

5) Pelaksanaan seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun menurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

6) Sejarah organisasi

Budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi.

## 5. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam (Hudayah et al., 2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diemban atau yang menjadi tanggung jawabnya. (Afandi, 2016) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan

kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Sedangkan menurut (Surya, 2022) lingkungan kerja merupakan lingkup pada suatu organisasi yang telah dibentuk sedemikian rupa sehingga mendukung tercapat tujuan perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja meliputi segala hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dan tugas yang dihadapi. Lingkungan kerja yang positif seperti suasana kerja yang mendukung, dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, lingkungan yang baik juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dengan menciptakan kondisi yang mendukung karyawan untuk bekerja dan berkembang secara maksimal.

#### **a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut (Afandi, 2016) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

##### **1. Faktor lingkungan fisik**

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang ada di sekitar 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, meliputi penerangan dan kebisingan saat 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 dengan privasi di sini adalah sebagai keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical* 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) Frustasi, frustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi karyawan.
- d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan-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 kerja sama sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

### **b. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito dalam (Masruroh et al., 2023) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja yaitu kondisi disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, dimana pekerjaan tersebut dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja.

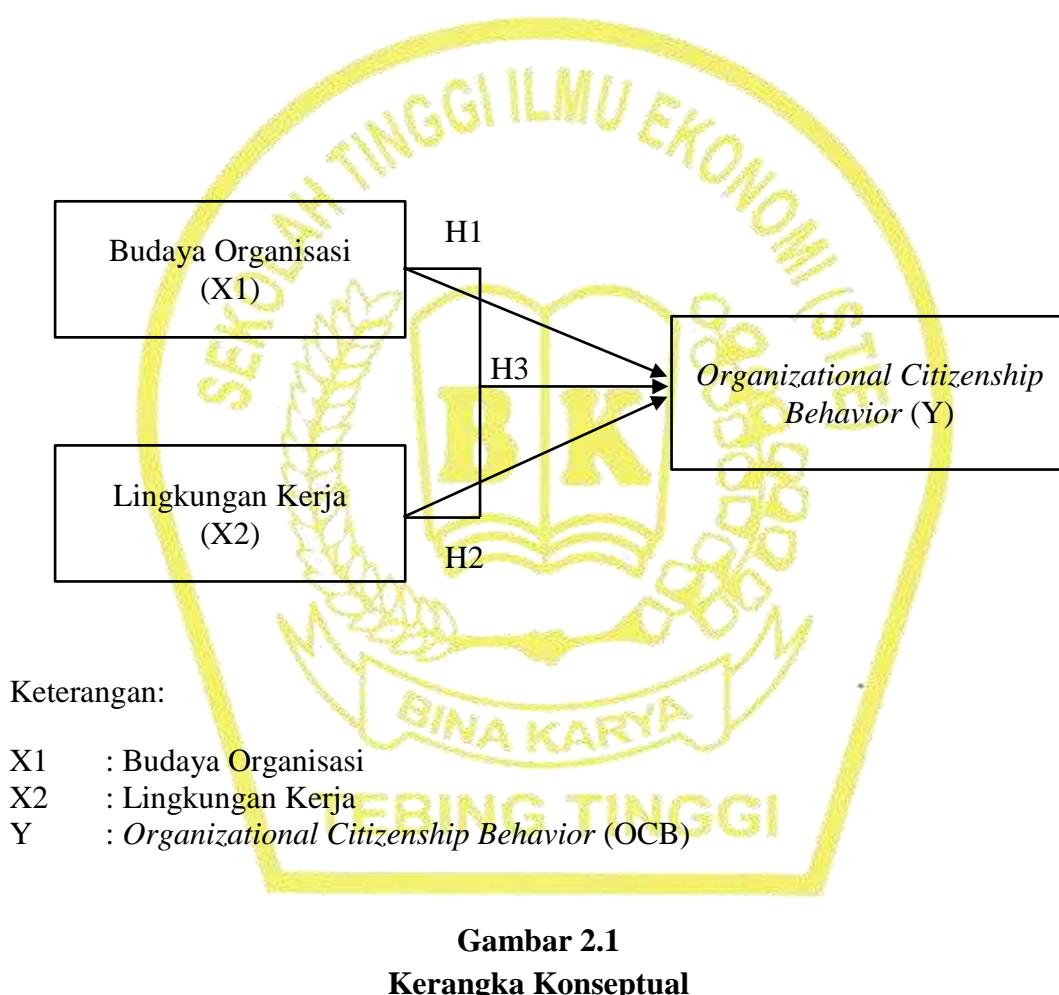
4. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### C. Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2019) kerangka konseptual adalah model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi

sebagai masalah yang penting. Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Model konseptual hubungan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dapat dijelaskan dalam hubungan antar variabel sebagai berikut:

## **1. Hubungan Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior***

Salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah budaya organisasi. Menurut Robbins dalam (Ruhibnur, 2023) budaya organisasi memiliki peran penting dalam organisasi karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hierarki organisasi. Organisasi yang kuat mengindikasikan tingginya loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi sehingga dapat mengarahkan *organizational citizenship behavior* (OCB). *Organizational citizenship behavior* akan tercipta dengan baik apabila budaya organisasi di lingkungan kerja serta pemahaman karyawan terhadap budaya tersebut cukup tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Reyfaldi et al., 2023) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Bujaya Karya Makmur, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Semakin tinggi nilai-nilai budaya yang dimiliki dan dikembangkan, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan.

## **2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior***

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Afandi dalam (Afifah, 2022) lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan semangat kerja yang menyebabkan peningkatan produktivitas kerja, individu yang termotivasi

memiliki tingkat semangat yang tinggi dalam lingkup perusahaan, tidak menutup kemungkinan bahwa individu yang termotivasi akan memberikan kontribusi terbaik mereka dengan menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Janah et al., 2024) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*Survey Pada Karyawan Koperasi Pegawai Perum Peruri*) hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*.

### **3. Hubungan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Anjari yang dikutip oleh (Ramadhanty & Dewi, 2022) terdapat beberapa faktor yang mampu memberikan pengaruh untuk *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, serta budaya organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fatimah, 2020) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman di Kabupaten Garut, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai. *Organizational citizenship behavior* pegawai akan meningkat apabila

pegawai memiliki budaya organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung.

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang masih perlu di uji kebenarannya berdasarkan teori-teori serta latar belakang yang dikemukakan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi.
3. Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) Metode penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai sebuah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Sifat Penelitian**

Sifat penelitian ini adalah penelitian replikasi. Dimana menurut (Sugiyono, 2019) penelitian replikasi adalah pengulangan dari penelitian sebelumnya yang bertujuan untuk membuktikan adanya keraguan terhadap informasi, tempat atau produk yang telah ada. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Fatimah, 2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman di Kabupaten Garut dengan mengubah objek penelitian menjadi Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi. Perbedaan pada penelitian ini yaitu terletak pada objek dan tahun penelitian, dan persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

## C. Lokasi dan Periode Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi yang beralamat di Jalan Gunung Agung, Kelurahan Tanjung Marulak, Kecamatan Rambutan, Kota Tebing Tinggi, Sumatera Utara 20615.

### 2. Periode Penelitian

Periode penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2025 sampai dengan bulan Juni 2025.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2020) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi yang berjumlah 30 orang.

### 2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini mengambil sampel dari seluruh populasi karena jumlah responden kurang dari 100, hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil. Oleh karena itu sampel

dalam penelitian ini diambil dari seluruh total populasi yang berjumlah 30 orang pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi.

### **3. Teknik Sampling**

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu teknik *nonprobability sampling* dengan metode sensus atau sampling total. Menurut (Sugiyono, 2019) *nonprobability sampling* dapat didefinisikan sebagai teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode sensus atau sampling total adalah sebuah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

### **E. Sumber Data**

Menurut (Sugiyono, 2019) sumber data dapat menggunakan dua sumber yaitu:

#### **1. Sumber Data Primer**

Menurut (Sugiyono, 2019) data primer dapat didefinisikan sebagai sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner kepada pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tebing Tinggi.

#### **2. Sumber Data Sekunder**

Menurut (Sugiyono, 2019) data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang

lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku, jurnal dan lain sebagainya.

## F. Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2015) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner (angket) untuk mengumpulkan data. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya (Sugiyono, 2020). Kuesioner ini akan menggunakan model pertanyaan tertutup, di mana setiap pertanyaan sudah dilengkapi dengan pilihan jawaban yang ditentukan sehingga responden dapat memilih salah satu dari opsi jawaban yang tersedia.

Dalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2019) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena yang terjadi. Untuk mendukung analisis kuantitatif penelitian, peneliti memberikan lima pilihan jawaban kepada responden yang diurutkan dari sangat positif hingga negatif, yaitu: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2019)

#### G. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) definisi operasional variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai individu, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Definisi operasional dalam penelitian ini yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebagai variabel terikat, Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	<i>Organizational citizenship behavior</i> adalah tingkah laku, perbuatan karyawan yang melebihi tugas maupun tanggung jawab utama yang dibebankan. Organ dalam (Ramadhanty & Dewi, 2022)	1. <i>Altruism</i> 2. <i>Consientiouness</i> 3. <i>Sportmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic Virtue</i> Organ dalam (Ramadhanty & Dewi, 2022)	Skala likert

Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. (Afandi, 2016)	1. Pelaksanaan norma 2. Pelaksanaan nilai-nilai 3. Kepercayaan dan filsafat 4. Pelaksanaan kode etik 5. Pelaksanaan seremoni 6. Sejarah organisasi (Afandi, 2016)	Skala likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diemban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Nitisemito dalam (Hudayah et al., 2022)	1. Suasana kerja 2. Hubungan antar rekan kerja 3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan 4. Tersedianya fasilitas kerja  Nitisemito dalam (Masruroh et al., 2023)	Skala likert

Sumber: Data Sekunder, 2025

## H. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2019) analisis data adalah sebuah proses yang dilakukan setelah semua data dan responden atau sumber data lainnya telah dikumpulkan. Dalam analisis data, kegiatan yang dilakukan yaitu meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, serta melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan. Instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2019) hasil penelitian dapat dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

- 1) Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan tersebut dianggap valid.
  - 2) Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan tersebut dianggap tidak valid
- (Anggraini et al., 2022)

### b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) hasil penelitian dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Penelitian ini menggunakan uji statistika *cronbach's alpha* untuk menentukan nilai reliabilitas kuesioner. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila *cronbach's alpha*  $> 0,6$  atau *cronbach's alpha*  $> r_{\text{tabel}}$  (Anggraini et al., 2022).

## 2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak

dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan cara analisis grafik dan uji statistik.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena ( $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $Tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Jika nilai *tolerance*  $0,10 >$  atau nilai  $VIF < 10$  maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

- 1) Nilai  $Tolerance \leq 0,10$  dan  $VIF \geq 10$ , maka terdapat gejala multikolinearitas.
- 2) Nilai  $Tolerance \geq 0,10$  dan  $VIF \leq 10$ , maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, kondisi tersebut disebut sebagai Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Untuk melakukan uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melakukan uji glejser untuk menyelidiki ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dalam variabel bebas dengan kriteria:

- 1) Jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hasil penelitian terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dan nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas tersebut, digunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- $Y$  = *Organizational Citizenship Behavior*
- $a$  = Konstanta
- $X_1$  = Budaya Organisasi
- $X_2$  = Lingkungan Kerja
- $b_1$  = Koefisien regresi  $X_1$
- $b_2$  = Koefisien regresi  $X_2$
- $e$  = standar kesalahan (*error*)

### **4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Ghozali, 2018) koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Dengan kata lain

nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik kemampuan variabel X dalam menerangkan variabel Y. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati 0), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

## 5. Uji Hipotesis

### 1) Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2018) uji statistik t (parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual menjelaskan variasi variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2018) untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak maka perlu membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika dilihat dari nilai signifikansinya:
- Jika angka sig.  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima
  - Jika angka sig.  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak

## 2) Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2018) Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan variabel independen terhadap variabel dependen, pada program SPSS. Adapun dalam penelitian ini budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen. Dengan menggunakan derajat signifikan sebesar 0,05 untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan secara simultan. Uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Berdasarkan probabilitas  $H_a$  akan diterima jika nilai probabilitas kurang dari 0,05 ( $\alpha$ ).

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Deepublish.
- Afifah, H. N. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT Rocket Chicken Indonesia Wilayah Sleman. In *Skripsi*.
- Alhempi, R., Zamii, A., Goenawan, D., Yusuf, M., & Lukas, A. (2024). *Budaya Organisasi*. Takaza Innovatix Labs.
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Styawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Zahir Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber daya Manusia*. Kencana.
- Cen, C. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Fakhrurozi, M., Syafri, M., Choerudin, A., Purnomo, D., Mahmud, Mendo, A. Y., Musa, M., Dunggio, T., Sparta, Anani, S., Dulame, I. M., Andriani, N., Dama, D. P., Darman, Rizal, S., Purwanto, S., Syahputra, A., Zega, Y., Djou, S. H. N., & Akadji, I. (2024). *Pengantar Manajemen*. Aikomedia Press.
- Fatimah, C. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Di Kabupaten Garut. *Jurnal Publik*, 14(1), 20–27. <https://doi.org/10.52434/jp.v14i1.25>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit - Undip.
- Hudayah, Echdar, S., & Maryadi. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 11(2), 144–155.
- Janah, S., Wanta, & Nandang. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Survey Pada Karyawan Koperasi Pegawai Perum Peruri). *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 4(1), 60–71. <https://doi.org/https://doi.org/10.36805/empowerment.v4i1.1068>

- Masruroh, R. D. N., Arief, M. Y., & Pramesti, R. A. (2023). Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Subur 5 Kecamatan Mlandingan Dengan Mediasi Variabel Kepuasan Kerja. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(8), 1720–1735. <https://doi.org/https://doi.org/10.36841/jme.v2i8.3577>
- Naway, F. A. (2018). *Organizational Citizenship Behavior dalam Kinerja Organisasi*. Zahir Publishing.
- Priyono, & Marnis. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Purbayaksa, P., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Lingkungan Kerja Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Karawang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 186–199. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i3.339>
- Puspitasari, P. A., Prayekti, P., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai PT PLN UP3 Yogyakarta. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2616–2626. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2575>
- Rahman, A. R., Suyanto, M. A., Mardiatmi, A. B. D., Indriyati, Mafrudoh, L., Karundeng, D. R., Panjaitan, M., Rahmawati, A., Febriyanti, F. D., Risambessy, A., Rasid, A. U., Kania, D., Idrus, M. I., Paramata, M. R., Lestari, V. N. S., Idrus, M. I., Magfirah, Ahmad, M. I. S., Chairuddin, I., ... Suryani, U. (2023). *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen: Prinsip Dan Teori*. CV. Media Sains Indonesia.
- Rahman S, F. F., Karnadi, K., & Pramesti, R. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Asn Kantor Kemenag Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(1), 80. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i1.1776>
- Ramadhanty, D. S. R., & Dewi, M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 126–146.
- Reyfaldi, M., Kurniawan, A. W., & Dipoatmojo, T. S. P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Bujaya Karya Makmur. *Pinisi Journal of Art, Humanity & Social Studies*, 3(1), 30–39.
- Ruhibnur, R. (2023). *Organizational Citizenship Behavior (OCB): Teori dan Studi Kasus*. Bintang Semesta Madani.

- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. In *Bumi Aksara*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*. Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, cv.
- Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 759–768. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p759-768>
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Umar, H. (2019). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT RajaGrafindo Persada.

