

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SIANTAR TOP, TBK. SIDOARJO

Rina Maretasari¹, Khusnatul Fitria², Andi Wardhana³
^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

With the more intense competition between companies in Indonesia, the company will succeed, both private and state-owned companies or the public sector, depending on the ability and expertise of the leadership in carrying out company functions such as human resource management. The company will get the best results from the resulting employee performance with quality human resources. The following research aims to determine the effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Work Environment on the Performance of Employees of PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo. Subsequent research uses a quantitative approach, and the analysis method uses multiple linear regression. Data collection techniques in this study used a questionnaire sample of 88 employees. The results showed that the variable Organizational Citizenship Behavior (OCB) partially had a positive and significant effect on the Employee Performance variable. The work environment variable partially has a positive and significant impact on employee performance. Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Work Environment variables simultaneously have a positive and significant effect on the Employee Performance variable with the F test results obtained F count above F table.

Keywords : management information systems; work discipline; employee performance.

Correspondence to : khusniatulfitria@gmail.com

ABSTRAK

Semakin ketatnya persaingan antar perusahaan di Indonesia, maka perusahaan akan berhasil, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara atau sektor publik, tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan dalam menjalankan fungsi perusahaan seperti pengelolaan sumber daya manusia. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan mendapatkan hasil terbaik dari kinerja karyawan yang dihasilkan. Penelitian berikut bertujuan untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo. Penelitian selanjutnya menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisisnya menggunakan regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan sampel sebanyak 88 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan hasil uji F diperoleh F hitung diatas F tabel.

Kata Kunci : sistem informasi manajemen; disiplin kerja; kinerja karyawan

Riwayat Artikel:

Received: 10 Juni 2022

Revised: 21 Juli 2022

Accepted: 27 Juli 2022

PENDAHULUAN

Semakin meningkatnya kompetisi atau persaingan perusahaan yang ada di Indonesia, perusahaan akan berhasil, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara atau sektor publik sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi perusahaan seperti pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia. Dalam hal ini sumber daya manusia sebagai penggerak dalam berbagai proses dalam perusahaan harus dikelola sebaik-baiknya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (*human resources*).

PT. Siantar Top, Tbk. Sidoarjo menjadi salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri makanan dan minuman ringan yang sudah dikenal dengan beberapa produknya yang telah menjadi *market leader* di pasar. Didirikan sebagai pelopor industri makanan ringan di Jawa Timur.

Pada tahun 2018 sampai tahun 2019 perusahaan mencatatkan *Key Performance Indikator* (KPI) mengalami penurunan yakni 88,5 dan 6,8. Sedangkan pada tahun 2017 *Key Performance Indikator* (KPI) perusahaan asih stagnan di angka 95,1. Sehingga pada gambar diatas dapat terlihat skor *Key Performance Indikator* (KPI) dari tahun 2017 masih di angka stagnan namun untuk di tahun 2018 hingga 2019 mengalami penurunan. Hal tersebut dikarenakan Kinerja Karyawan yang mengalami penurunan (Nguyen, 2020).

Dalam mencapai tujuan organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di PT. Siantar Top, Tbk. Sidoarjo harus dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan. Menurut penelitian Putra dan Andayani (2019), *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebuah bentuk perilaku individu dalam sebuah organisasi. OCB menyangkut perilaku

dari individu dalam sebuah organisasi. OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi kewajiban kerja formal karyawan, tetapi dapat mendukung fungsi organisasi secara efektif. Faktor *Organizational citizenship behavior* (OCB) sesuai dengan penjelasan diatas sangatlah penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Selain *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), lingkungan kerja merupakan suatu hal yang wajib diperhatikan dalam suatu perusahaan terhadap karyawan. Lingkungan Kerja di perusahaan harus sangat di perhatikan sekali karena akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Mardiana dalam Sudaryo (2018:47) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut penelitian Junaidi (2018), lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

Penurunan kinerja karyawan dilihat dari penurunan *Key Performance Indikator* (KPI) yang dapat disebabkan oleh bertambahnya beban kerja karyawan yang tidak wajib dan Lingkungan Kerja yang kurang kondusif dengan membangun pabrik asal asalan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Siantar Top, Tbk. Sidoarjo."

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dengan teknik analisis secara kuantitatif. Sugiyono (2017: 8) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian

yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang berupa statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis. Dengan penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat kausal komparatif yang menghubungkan penyebab ataupun alasan dengan dua variabel atau lebih dan membandingkan hasil penelitian terdahulu serta menguji teori.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden yang dipaparkan di bawah ini didasarkan atas jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja dan pengeluaran perbulan.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden perempuan 45,5% sebanyak 40 responden, dan jenis kelamin laki-laki 54,5% sebanyak 48 responden dari total 88 responden. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo adalah laki-laki.

Karakteristik responden berdasarkan usia karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo yang berusia < 20 tahun 5,7% sebanyak 5 responden, usia 21-30 tahun 62,5% sebanyak 55 responden, usia 31-40 tahun 27,3% sebanyak 24 responden, usia 41-50 tahun 4,5% sebanyak 4 responden.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo yaitu SMP 13,6% sebanyak 12 responden, SMA 58% sebanyak 51 responden, Diploma 10,2% sebanyak 9 responden, serta tingkat pendidikan terakhir S1 18,2% sebanyak 16 responden.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo yaitu masa kerja karyawan < 1 tahun 1,1% sebanyak 1 responden, masa kerja 1-3 tahun 42% sebanyak 37 responden, masa kerja 3-5 tahun 40,9% sebanyak 36 responden, masa kerja 5-10 tahun 13,6% sebanyak 12 responden dan masa kerja karyawan > 10

tahun 2,3% sebanyak 2 responden sebanyak 6 responden dan >10 tahun 1,9% sebanyak 1 responden.

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan dari karyawan di PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik adalah penghasilan <Rp 4.200.479 48,1% sebanyak 26 responden, Rp 4.200.479 s/d Rp 10 jt 48,1% sebanyak 26 responden dan > Rp10 jt 3,7% sebanyak 2 responden.

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan per bulan karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo adalah karyawan dengan penghasilan perbulan dibawah Rp 4.200.479 sebanyak 33 responden atau 37,5% serta karyawan dengan penghasilan perbulan Rp4.200.479 sampai dengan Rp10.000.000.

Uji Validitas

TABEL 1. Uji Validitas

NO	Pernyataan	Validitas r hitung	r tabel (0,2096) < r hitung
1	X1.1	0,666	valid
2	X1.2	0,724	valid
3	X1.3	0,806	valid
4	X1.4	0,720	valid
5	X1.5	0,740	valid
6	X1.6	0,638	valid
7	X1.7	0,570	valid
8	X1.8	0,625	valid
9	X1.9	0,648	valid
10	X1.10	0,567	valid
11	X2.1	0,686	valid
12	X2.2	0,738	valid
13	X2.3	0,764	valid
14	X2.4	0,619	valid
15	X2.5	0,549	valid
16	X2.6	0,775	valid
17	X2.7	0,801	valid
18	X2.8	0,708	valid
19	X2.9	0,721	valid
20	X2.10	0,663	valid
21	X2.11	0,724	valid
22	X2.12	0,704	valid
23	X2.13	0,780	valid
24	X2.14	0,704	valid
25	Y1.1	0,736	valid
26	Y1.2	0,792	valid
27	Y1.3	0,722	valid
28	Y1.4	0,580	valid
29	Y1.5	0,815	valid
30	Y1.6	0,650	valid
31	Y1.7	0,808	valid
32	Y1.8	0,646	valid
33	Y1.9	0,762	valid

34	Y1.10	0,632	valid
35	Y1.11	0,752	valid
36	Y1.12	0,594	valid

Sumber : Output SPSS (2021)

Dari hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan dikatakan valid semua karena r tabel < r hitung, dimana tingkat signifikansi 5% (0.05).

Uji Reliabilitas

TABEL 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Ket
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X1)	0,861	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,922	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,909	0,6	Reliabel

Sumber : Output SPSS (2021)

Dari hasil data diatas ketiga variabel dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,6

Hasil Analisis Data

Persamaan Regresi Linier Berganda

TABEL 3. Uji Regresi Linier berganda

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Beta		
(Constant)	.091	.302	.300	.765
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	.546	.461	3.850	.000
Lingkungan Kerja	.422	.411	3.439	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS (2021)

Dari tabel diatas didapat persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut:

$$Y = 0,091 + 0,461X1 + 0,411X2 + e$$

Interpretasi dari model diatas adalah sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 0,091 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas = 0 maka variabel terikat sebesar 1,032
- Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (b) sebesar 0,461 menunjukkan bahwa jika nilai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka

akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,461 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

- Nilai koefisien Lingkungan Kerja (b) sebesar 0,411 menunjukkan bahwa jika nilai Lingkungan Kerja naik, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,411 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

Koefisien Korelasi Dan Determinasi (R²)

TABEL 4. Koefisien korelasi dan determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.713	.706	.30042

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber : Output SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,844, hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Lingkungan Kerja sehingga dapat diketahui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Lingkungan Kerja baik maka Kinerja Karyawan dapat maksimal, begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien determinasi berganda (R²) adalah sebesar 0,713, artinya variabel bebas *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) dan Lingkungan Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 71,3% yang artinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Lingkungan Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat dan sisanya 28,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Berdasarkan tabel 3 nilai signifikan 0,000 < 0.005 maka H1 diterima, bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara *organizational citizenship behavior* (OCB) (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Didapatkan pula pada variabel lingkungan kerja 0,000 < 0,05 maka H2 diterima, berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

TABEL 6. Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	19.036	2	9.518	105.457	.000 ^a
Residual	7.671	85	.090		
Total	26.707	87			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS (2021)

Kesimpulan karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh

signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil diatas kita dapat menyimpulkan hasil temuan penelitian untuk membuktikan hipotesis yakni sebagai berikut

TABEL 7. Hasil Temuan Penelitian

No	Uraian	Temuan	Hasil
1	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap Kinerja Karyawan	0,461 Sig 0,000	Diterima
2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,411 Sig 0,001	Diterima
3	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,713 Sig 0.000	Diterima

Sumber : Output SPSS (2021)

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,461 yang dapat dikategorikan bahwa pengaruh tersebut adalah sedang. Hasil tersebut dibuktikan dengan t hitung $3,850 > t$ tabel 1.98827 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menanggapi keseluruhan dari indikator variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya, karyawan yang mayoritas dengan perempuan dengan usia produktif yang sudah matang dengan tingkat pendidikan terakhir rata-rata SMA dengan penghasilan lebih dari UMR.

Hasil ini sesuai dengan definisi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) menurut Aldag dan Reschke dalam Darto (2016: 35) merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di organisasi dan di *reward* oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita ketahui bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan di PT Siantar Top, Tbk Sidoarjo. Dari hasil penelitian sangatlah diperlukan dikarenakan dengan adanya *Organizational Citizenship Behaviour* dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dalam menolong sesama rekan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,411 yang dapat dikategorikan bahwa pengaruh tersebut adalah sedang. Hasil tersebut dibuktikan dengan t hitung $3,439 > t$ tabel 1.98827 dengan signifikan $0,001 < 0,05$, artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Semakin ditingkatkannya Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan karakteristik responden perempuan dengan persentase 45,5% dan laki-laki 54,5% dengan usia responden yang mendominasi di rentang usia 21-30 tahun sebesar 62,5% dengan tingkat pendidikan terakhir terbanyak yaitu SMA, masa kerja 1-3 tahun sebesar 58% dan dengan penghasilan rata-rata diatas UMR menanggapi keseluruhan dari indikator variabel Lingkungan Kerja. Dengan jenis kelamin laki-laki yang mendominasi di rentang usia 21-30 tahun ditambah dengan rata-rata masa kerja yang mendominasi yaitu 1-3 tahun menunjukkan bahwa masih tingginya *turnover* sehingga lingkungan kerja harus selalu dijaga dengan baik.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Mandagie *et al.* (2016) yang menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, hasil dari penelitian ini yang juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja lingkungan kerja terbukti kebenarannya. Hasil ini juga sesuai dengan Junaidi (2018) yang menyebutkan jika lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln (Persero) Cabang Banjarmasin. Perusahaan dapat dikatakan berjalan dengan baik dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Dengan tidak adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sangat sulit untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sehingga akan sulit pula dalam mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Hasil ini sesuai dengan pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011: 26) lingkungan kerja diartikan sebagai keadaan di sekitar tempat kerja yang memberikan pengaruh kepada karyawan secara tidak langsung maupun secara langsung. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mendorong tujuan perusahaan,

sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan dapat memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Artinya dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dari semua karyawan PT. Siantar Top Tbk, Sidoarjo akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri dengan terciptanya kinerja yang efektif dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Dalam hal ini lingkungan kerja secara langsung berdampak pada kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti penerangan, suhu udara, suara, penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan bekerja. Sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,713 yang dapat dikategorikan bahwa pengaruh tersebut adalah kuat dibuktikan dengan $F_{hitung} 105,457 > F_{tabel} 3.10$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) adalah sebesar 0,713, artinya variabel bebas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Lingkungan Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 71,3% dan sisanya 28,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Variabel lain tersebut dapat kompensasi, kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Besarnya persentase *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Lingkungan Kerja dikatakan memiliki pengaruh yang kuat dalam kaitannya dengan Kinerja Karyawan. Artinya variabel bebas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Lingkungan Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 71,3% sisanya 28,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Lingkungan Kerja jika dikembangkan bersama-sama dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, artinya jika

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Lingkungan Kerja bersama-sama meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Dari penjelasan tersebut berarti bahwa jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Lingkungan Kerja di PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo jika ditingkatkan secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang besar dalam meningkatnya kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan untuk menjawab rumusan masalah maka peneliti menarik beberapa kesimpulan. Yang pertama, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditingkatkan lebih baik lagi, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Yang kedua, lingkungan Kerja di PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo lebih baik lagi, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Dan yang terakhir *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) begitu besar sehingga tidak diperlukan variabel lain yang lebih berperan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

Dari kesimpulan diatas maka ada beberapa saran yang dapat diambil dan dijadikan sebuah pertimbangan bagi beberapa pihak dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Lingkungan Kerja serta Kinerja Karyawan. Yang pertama, PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo harus tetap memperhatikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan meningkatkan perilaku-perilaku yang sudah ditunjukkan karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo selama ini serta memberikan peluang promosi lebih besar bagi karyawan yang ingin maju dalam berkarir, karena perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan lebih muncul pada karyawan yang merasa diperlakukan baik oleh perusahaan. Selain itu atasan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo sebaiknya melakukan pendekatan terhadap bawahan mereka agar karyawan merasa atasan bersifat terbuka dan dapat akrab

dengan atasan sehingga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat terwujud dengan baik, yaitu memberikan perhatian atas kinerja, memberikan motivasi pada saat bekerja.

Saran kedua yang diberikan bahwa lingkungan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo, hendaknya perusahaan senantiasa membuat lingkungan kerja yang kondusif seperti pengaturan suhu udara di tempat kerja, keamanan serta penerangan yang lebih baik lagi agar kinerja karyawan semakin baik dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu, hubungan kerja antar karyawan dalam perusahaan harus dijaga dengan baik agar membawa suasana yang positif. Untuk meningkatkan lingkungan kerja, maka perusahaan perlu mengadakan perbaikan dan monitor atas fasilitas dan keadaan pada perusahaan secara rutin, seperti perbaikan mesin secara berkala, perbaikan gedung dan area kerja yang mengalami kerusakan, menerapkan penanganan limbah dengan tepat, dan menjaga keamanan kerja dari berbagai ancaman yang datang baik dari dalam maupun luar perusahaan.

Saran yang ketiga untuk meningkatkan kinerja karyawan, sesuai dengan hasil penelitian maka PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo perlu mengadakan evaluasi terkait dengan sistem *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan lingkungan kerja secara bersama-sama. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan lingkungan kerja merupakan aspek yang saling berkaitan satu sama lain karena karyawan dengan OCB yang baik akan membawa dampak bagi lingkungan sekitar yang semakin baik sehingga dapat mengkondisikan budaya kerja yang baik sehingga kinerja karyawan menjadi semakin lebih optimal.

Yang terakhir, untuk peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian dengan topik yang sama, disarankan untuk menambahkan atau merubah variabel seperti variabel intervening penelitian seperti kompensasi, kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan jumlah responden dapat ditambahkan dan

berbeda tempat, sehingga dapat memberikan hasil yang lebih bervariasi dan tentunya diharapkan lebih baik dari penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Darto, Mariman. 2016. *Organizational Citizenship Behaviour dan Kinerja Pegawai*. Malang: Selaras Media Kreasindo
- Junaidi. 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 2 No.1
- Kartini, & Rustanto. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi di Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 7(1), 56. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v7i1.215>
- Kristiawan. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhan* 10 (2), 140. <https://doi.org/10.30649/japk.v10i2.79>
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Lukito. 2020. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8 (2), 1-9
- Mandagie, Angel S., Kawet, Lotje., & Uhing, Yantje. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado. *Jurnal Emba* Vol.4 No.1

- Mangkunegara, A.A.A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mattalatta. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga (Studi Kasus Pada PT. Karella Group). MANDAR: *Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 35-43
- Putra, Anak A.N.U,T dan Adnyani, I Gusti A.D. 2018. Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 9
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju
- Sudaryo, Yoyo., Wibowo Agus., & Sofiati, Nunung A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV.Andi Offset
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suswati, . E. ., Alhasani, I., & Wahyono, G. B. . 2021. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Mediasi . *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, 1(9), 1.106 – 1.120. <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i9.206>
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behaviour*. Jember: Mitra Wacana Media