

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Pemediasi di KPP Perusahaan Masuk Bursa

Arip Khaerudin^{1*}, Aripin¹, Ahmad Yani¹

¹Sekolah Tinggi Manajemen Labora, Jakarta

¹Jl. Palem Raja B7/7 Taman Modern Cakung, Jakarta Timur

*E-mail: labora@labora.ac.id

Abstract

This research aims to assess the impact of the work environment and organizational commitment on employee performance with organizational citizenship behavior (OCB) as a mediator in the KPP Perusahaan Masuk Bursa. This study is a causality research using a survey approaches. Data were collected by distributing questionnaires to 130 employees. The data utilized in this study were primary and secondary information. Data analysis utilized structural equation modeling (SEM) with partial least squares (PLS) method. Based on the results of the study, it is known that the work environment, organizational commitment, and organizational citizenship behavior have a positive and meaningful impact on employee performance. Organizational citizenship behavior partially mediates the effect of the work environment and organizational commitment on employee performance.

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

Pendahuluan

Kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Perusahaan Masuk Bursa (KPP PMB) sebelum adanya pandemi covid-19 masih belum maksimal. Hal tersebut bisa ditinjau bahwa di akhir tahun 2018 masih ada tunggakan pajak dari 727 perusahaan yang tercatat pada Kantor Pelayanan Pajak Perusahaan Masuk Bursa (KPP PMB) senilai Rp 4,94 triliun. Namun, dari total 727 perusahaan, baru 210 perusahaan yang ikut amnesti pajak. 727 perusahaan tersebut menyumbang Rp 28,3 triliun terhadap total penerimaan pajak. Sebanyak Rp 26 triliun di antaranya berasal dari emiten. Sebanyak 418 perusahaan merupakan emiten. Jumlahnya 32 persen dari total emiten dan 18,7 persen dari total wajib pajak terdaftar. Perusahaan lain merupakan manajer investasi, yaitu sebanyak 168 perusahaan dan 141 perantara pedagang efek.

Guna meningkatkan kinerja menjadi lebih maksimal tentunya diperlukan lingkungan kerja yang kondusif. Disamping itu lingkungan kerja juga bisa memberikan efek peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Lingkungan kerja yang membuat pekerja merasakan kenyamanan, akan menghasilkan individu yang mempunyai tingkatan OCB yang baik. Hasil studi ini berbanding lurus dengan studi yang diadakan oleh Suhardi (2019), Suhari dan Syaifulullah (2017), Nurhidayah et al. (2017), Warsito

(2008) serta Sukmawati et al. (2013) yang memperlihatkan bahwa terdapat dampak yang berarti serta positif dari Lingkungan Kerja atas Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Selain lingkungan kerja, variabel lain yang dapat menyebabkan peningkatan kinerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) yakni komitmen perusahaan. Dengan adanya komitmen perusahaan, maka pegawai KPP MB mencurahkan semua upaya lebih dari yang diekspektasikan guna mendukung keberhasilan profesi yang dimiliki serta melaksanakan hal terbaik sebab menganggap kebahagiaan hidup pekerja bergantung pada perusahaan terkait. Tingkah laku pekerja yang mencurahkan semua upaya lebih dari ekspektasi demi mendukung keberhasilan profesi yang dimiliki serta melaksanakan yang terbaik sebab menganggap kebahagiaan hidup bekerja bergantung atas perusahaan, dapat memaksimalkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pekerja.

Metode Penelitian

Studi ini termasuk riset asosiatif dengan bentuk hubungan sebab akibat (kausal) yang memiliki tujuan guna mengidentifikasi relasi diantara setidaknya 2 variabel. Relasi kausalitas atau relasi sebab-akibat, variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y). Relasi timbal balik atau interaktif merupakan relasi yang saling memberikan pengaruh.

Jenis pendekatan studi yang peneliti gunakan adalah kuantitatif yang memberikan data dengan sifat teratur sehingga penulis bisa melaksanakan tahap pengkuantitatifkan data yakni mengganti data awal menjadi informasi yang berbentuk numerik (Sinambela, 2014:213). Pada pengumpulan informasi kuantitatif, data dihasilkan dari lapangan melalui penggunaan alat bantu berupa angket yang dirancang oleh peneliti.

Penelitian ini bertempat di KPP Perusahaan Masuk Bursa (selanjutnya disebut KPP MB) yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No.Kav. 56, RT.5/RW.3, Senayan, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta, 12190. Pengambilan data dilaksanakan pada bulan Mei 2021 sampai dengan Juni 2021.

Studi ini adalah riset kausalitas dengan menggunakan pendekatan survey. Perolehan data dilaksanakan melalui menyebarkan angket kepada karyawan sebanyak 130 orang. Data yang dimanfaatkan pada studi ini berupa informasi primer serta sekunder. Analisis data memanfaatkan *structural equation modelling (SEM)* dengan metode *partial least square (PLS)*.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Analisa statistik deskriptif variabel studi dimanfaatkan guna mengidentifikasi kecondongan respon pada angket maupun tahapan respons dari partisipan sejalan dengan kriteria pilihan respon yang memanfaatkan skala Likert dari 5 (sangat setuju) hingga 1 (sangat tidak setuju) atas pernyataan tiap variabelnya. Informasi yang dikumpulkan lalu ditabulasi guna mengidentifikasi persebaran respon partisipan dari tiap-tiap parameter pada tiap konstruk riset seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
LK1	130	2	5	4.02	.055	.727
LK2	130	2	5	3.81	.073	.974
LK3	130	2	5	4.05	.054	.722
LK4	130	2	5	3.77	.074	.987
LK5	130	2	5	4.04	.055	.726
LK6	130	2	5	3.77	.075	.991
LK7	130	2	5	4.02	.055	.738
LK8	130	2	5	3.80	.074	.991
Valid N (listwise)	130					

Sumber : Data Hasil Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata 3,77-4,04 dengan kategori baik. Bila dilihat dari delapan indikator lingkungan kerja, dua indikator diantaranya yaitu LK3 dan LK5 memiliki persepsi rata-rata cukup tinggi.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
KO1	130	2	5	3.79	.036	.484
KO2	130	2	5	3.51	.056	.747
KO3	130	2	5	3.79	.039	.521
KO4	130	2	5	3.52	.057	.754
KO5	130	1	5	3.72	.040	.532
Valid N (listwise)	130					

Sumber : Data Hasil Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi memiliki rata-rata 3,51-3,79 dengan kategori cukup baik. Bila dilihat dari lima indikator seluruhnya memiliki persepsi rata-rata cukup tinggi. Dua indikator yakni KO1 dan KO3 memiliki persepsi rata-rata cukup.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel OCB**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
OCB1	130	1	5	3.98	.053	.707
OCB2	130	2	5	3.75	.071	.939
OCB3	130	1	5	3.93	.058	.766
OCB4	130	2	5	3.73	.072	.956
OCB5	130	1	5	3.81	.057	.764
Valid N (listwise)	130					

Sumber : Data Hasil Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa variabel organizational citizenship behavior memiliki rata-rata 3,73-3,98 dengan kategori baik. Bila dilihat dari lima indikator seluruhnya memiliki persepsi rata-rata cukup tinggi.

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
KP1	130	3	5	4.01	.051	.674
KP2	130	1	5	3.70	.073	.969
KP3	130	1	5	3.95	.055	.733
KP4	130	1	5	3.68	.073	.978
KP5	130	1	5	3.94	.055	.736
KP6	130	2	5	3.71	.072	.956
KP7	130	1	5	3.96	.055	.726
KP8	130	1	5	3.67	.074	.987
KP9	130	1	5	3.93	.057	.758
KP10	130	1	5	3.67	.073	.974
KP11	130	1	5	3.92	.056	.750
Valid N (listwise)	130					

Sumber : Data Hasil Olahan, Tahun 2021

Menurut Tabel 4, dapat dilihat bahwa performa kerja karyawan mempunyai rerata 3,67-4,01 dengan kategori baik. mayoritas responden merasakan kinerja pegawai dalam kategori cukup baik. Dua indikator yakni KP1 dan KP7 memiliki nilai rata-rata persepsi yang cukup tinggi dibanding indikator lainnya.

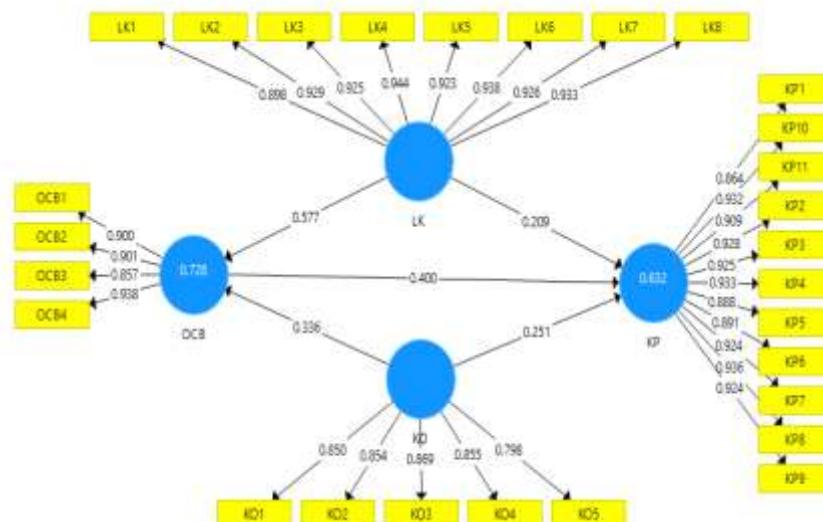
Analisis Data

Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model ukur (*outer model*) dilaksanakan guna mengetahui validitas serta reliabilitas yang mengaitkan antara parameter dengan konstruk latennya. Terdapat 3 (tiga) ketentuan pada penggunaan metode analisa data menggunakan SmartPLS 3.2.8 dalam menilai *outer model* yakni *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, *Average Variance Extracted* (AVE), dan *Convergent Validity*.

Pengujian Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Convergent validity dari permodelan pengujian dengan reflektif parameter diukur menurut keterkaitan diantara component score/ point score yang diperkirakan menggunakan aplikasi PLS. Pengukuran reflektif personal dinilai tinggi apabila memiliki keterkaitan diatas 0,70 dengan variabel yang diuji. Pada studi ini batasan loading factor senilai 0,70 akan dimanfaatkan. Gambar 1 mengilustrasikan hasil perhitungan model SEM PLS, berikutnya skor loading factor parameter di tiap-tiap variabel.



Gambar 1. Diagram Jalur & Faktor Loading

Sumber : Data Hasil Olahan, Tahun 2021

Berdasarkan hasil model pertama terlihat dalam Gambar 1 di atas item-item pernyataan yang memiliki *loading factor* di bawah 0,70 tersebut sudah dihilangkan (dihapus). Parameter yang dihapus yakni OCB5. *Factor loading* telah mencukupi *convergent validity* yakni skor parameternya sudah di atas 0,70 sehingga dapat dilanjutkan untuk dilakukan analisis. Pada variabel lingkungan kerja (LK), parameter dengan skor loading factor tertinggi yakni senilai 0,944 yaitu pada LK4 dengan pernyataan tentang “kondisi penerangan di tempat kerja sudah mencukupi”, sedangkan skor loading factor terendah yakni senilai 0,898 yaitu pada LK1 dengan pernyataan “warna interior dan komposisi warna di area kerja mendukung hasil kerja saya”. Pada variabel komitmen organisasi (KO), parameter dengan skor loading factor tertinggi yakni senilai 0,869 yaitu pada KO3 dengan pernyataan tentang “Saya bangga sebagai anggota dari organisasi salah satu yang terbaik di Indonesia”, sedangkan skor loading factor terendah yakni senilai 0,798 yaitu pada KO5 dengan pernyataan tentang “Saya merasa terikat dengan pekerjaan”. Pada variabel *organizational citizenship behavior* (OCB), parameter dengan skor loading factor tertinggi yakni senilai 0,901 yaitu pada OCB2 dengan pernyataan tentang “Saya bekerja dengan teliti dan hati-hati”, sedangkan skor loading factor terendah yakni senilai 0,857 yaitu pada OCB3 dengan pernyataan tentang “Saya memiliki perilaku sportif”. Pada variabel kinerja pegawai (KP), parameter dengan skor loading factor tertinggi yakni senilai 0,936 yaitu pada KP8 dengan pernyataan tentang “Saya masuk kantor tepat waktu”, sedangkan skor loading factor terendah yakni senilai 0,864 yaitu pada KP1 dengan pernyataan “Saya mempunyai banyak hasil pekerjaan”.

Analisis Validitas Diskriminan

Sesudah memastikan bahwa semua parameter dari konstruk laten adalah variabel dari konstruk laten maka tahapan berikutnya melaksanakan pengujian validasi diskriminan. Validitas diskriminan juga butuh dilaksanakan sehingga tolak ukur yang dipakai tidak mempunyai 2 parameter yang menguji hal yang identik. Pengujian validasi diskriminan tersebut memanfaatkan nilai loading cross serta ketentuan Fornell-Larcker. Berdasarkan ketentuan Fornell-Larcker (1981), akar kuadrat dari skor AVE setiap variabel wajib melebihi skor korelasi diantara variabel pada sebuah permodelan. Tabel 5 menjabarkan ketentuan Fornell-Larcker yang memperlihatkan bahwa nilai akar kuadrat dari AVE melebihi nilai korelasi diantara konstruk laten.

Tabel 5. Validitas Diskriminan

	KO	KP	LK	OCB
KO	0.845			
KP	0.705	0.814		
LK	0.727	0.72	0.827	
OCB	0.756	0.761	0.822	0.899

Sumber : Data Hasil Olahan, Tahun 2021

Evaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validitas serta reliabilitas juga bisa ditinjau melalui skor keterkaitan sebuah variabel serta skor AVE dari tiap-tiap varibel. Variabel/konstruk dinyatakan mempunyai keterkaitan yang baik apabila skornya 0,70 serta nilai AVE di atas 0,50 (Ghozali, 2015:155). Melalui Tabel 6 akan disuguhkan nilai AVE, Composite *Reliability*, serta *Cronbach's Alpha* bagi semua konstruk.

Tabel 6. Nilai Composite Reliability dan AVE

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KO	0.901	0.926	0.715
KP	0.980	0.982	0.836
LK	0.977	0.980	0.859
OCB	0.921	0.944	0.809

Sumber : Data Hasil Olahan, Tahun 2021

Menurut Tabel 2 tersebut, bisa ditinjau yakni untuk variabel KO, KP, LK, dan OCB mempunyai composite reliability melebihi 0,80 serta nilai cronbach's alpha melebihi 0,70 maka bisa ditarik simpulan bahwa parameter-parameter yang dimanfaatkan pada tiap-tiap konstruk memiliki keterkaitan yang baik atau dapat menguji variabelnya. Tetapi skor Cronbach's Alpha yang diberikan oleh PLS cenderung dibawah dari perkiraan maka disarankan untuk memanfaatkan nilai Composite Reliability (Ghozali & Latan, 2015:155). Begitu pula dengan skor Average Variance Extracted (AVE), konstruk motivasi kerja, komitmen perusahaan, budaya perusahaan, serta kepemimpinan transformasional mempunyai skor AVE lebih dari 0,50 oleh sebab itu bisa dikategorikan bahwa masing-masing konstruk mempunyai discriminant validity yang baik.

Pengujian Kelayakan Model (Inner Model)

Pengujian model structural maupun *inner model* dilaksanakan guna meninjau relasi diantara variabel, skor signifikansi serta R² dari model studi. Permodelan structural dikaji melalui penggunaan R² atas variabel bebas pengujian t berikut signifikansi dari koef. parameter lajur structural. Melalui peninjauan permodelan dengan PLS diawali melalui peninjauan R² untuk tiap konstruk laten terikat. Tabel 7 adalah hasil perkiraan R² melalui penggunaan SmartPLS 3.2.8.

Tabel 7. Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
KP	0.632	0.625
OCB	0.728	0.725

Sumber : Data Hasil Olahan, Tahun 2021

Pada prinsipnya studi ini memanfaatkan 2 buah variabel/konstruk yang mendapat pengaruh dari konstruk yang lain yakni *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang mendapat pengaruh dari konstruk Lingkungan Kerja (LK) serta Komitmen Organisasi (KO), kemudian konstruk Kinerja Pegawai (KP) mendapat pengaruh dari LK, KO, dan OCB. Tabel 7 memperlihatkan skor R² untuk konstruk Kinerja Pegawai (KP) mendapatkan hasil senilai 0,632 serta bagi konstruk OCB mendapatkan hasil senilai 0,632. Hasil tersebut menyatakan bahwa 63,2% konstruk KP bisa mendapat pengaruh dari konstruk LK, KO, serta OCB dimana sisanya mendapat pengaruh dari variabel lainnya yang tidak ada pada studi. Sementara 72,8% konstruk OCB dipengaruhi oleh variabel KO dan LK dimana sisanya mendapat pengaruh dari faktor yang lain yang tidak ada di studi.

Total nilai R² dimanfaatkan guna melakukan perhitungan Goodness of Fit (GoF) sebab pada SmartPLS tidak terdapat menu khusus guna melalukan perhitungan nilai GoF. Nilai GoF dimanfaatkan guna memperlihatkan apabila sebuah model merupakan fit. GoF menggambarkan besaran variabel terikat bisa dijelaskan variabel bebas. Wati (2018:255) menyatakan bahwa evaluasi GoF diuji dengan memnafaatkan nilai predictive relevance (Q²). Menurut Tabel 5.8, nilai GoF pada studi ini bisa dikaji melalui perumusan dibawah ini:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,632)(1 - 0,728)$$

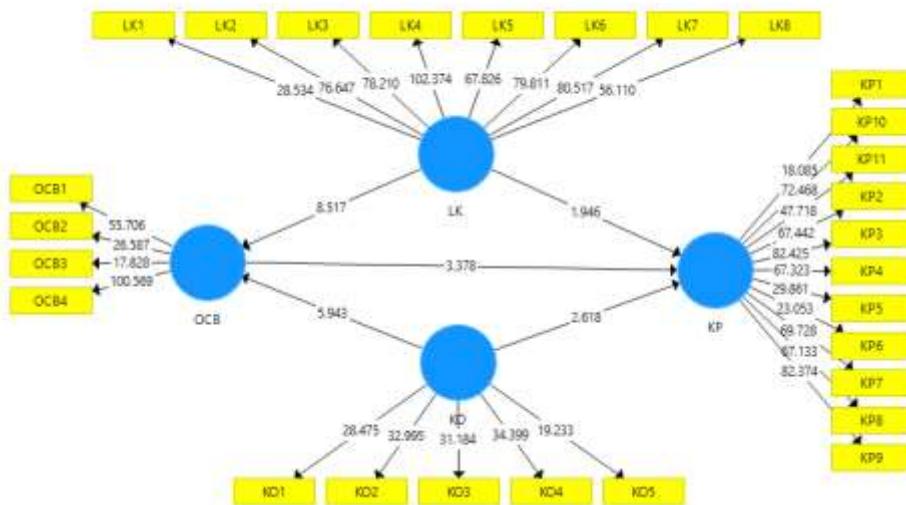
$$Q^2 = 0,899904$$

Diketahui bahwa R₁² dan R₂² adalah R² konstruk endogen pada permodelan interpretasi Q² sama dengan koefisien determinasi total di analisa jalur (serupa dengan R² pada regresi). R² merupakan koefisien determinasi yang adalah unsur dari variasn total pada konstruk terikat yang dijelaskan oleh variasi pada konstruk bebas (Wati, 2018:255).

Nilai predictive relevance (Q²) bagi permodelan struktural pada studi ini yakni senilai 0,8999 atau 89,99% yang berarti permodelan dapat memberikan penjelasan atas fenomena performa kerja pegawai dihubungkan dengan bermacam konstruk, yakni *organizational citizenship behaviour*, komitmen organisasi, serta lingkungan kerja. Maka dari itu, model bisa dikateogrikan sangat optimal atau permodelan mempunyai nilai prediktif yang sesuai. Pada akhirnya model bisa dimanfaatkan dalam uji hipotesis

Uji Hipotesis

Guna melakukan pengkajian hipotesa pada studi ini, dimanfaatkan nilai t_{statistik} pada tiap-tiap alur dampak langsung secara parsial. Gambar 5.2 menjabarkan diagram jalur untuk uji hipotesis.

**Gambar 2. Diagram Jalur Pengujian Hipotesis**

Sumber : Data Hasil Olahan, Tahun 2021

Menurut diagram jalur uji hipotesis tersebut, seluruh parameter di masing-masing variabel memiliki nilai tstatistik diatas 1,66 (t_{tabel}). Guna mengkaji relasi diantar konstruk/variabel (pengujian hipotesis), maka dimanfaatkan nilai tstatistik dari output SmartPLS yang dilakukan perbandingan dengan nilai t_{tabel} . Tabel 9 menjelaskan hasil relasi diantara variabel/konstruk.

Tabel 8. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Beta	T Statistics	P Values	Keterangan
H1	LK -> KP	0.209	1.946	0.026	Signifikan
H2	KO -> KP	0.251	2.618	0.004	Signifikan
H3	OCB -> KP	0.4	3.378	0.000	Signifikan
H4	LK -> OCB	0.577	8.517	0.000	Signifikan
H5	KO -> OCB	0.336	5.943	0.000	Signifikan

Sumber : Data Hasil Olahan, Tahun 2021

Hasil Uji Mediasi

Analisa dampak/pengaruh dilaksanakan guna menganalisa efek dampak diantara konstruk baik secara tidak langsung atau langsung serta dampak total yang ditimbulkan. *Direct effect* atau dampak langsung merupakan koefisien dari seluruh garis koefisien yang memiliki 1 ujung anak pada. Pada permodelan studi ini diilustrasikan bahwa LK, KO serta OCB mempunyai dampak langsung atas KP. Sementara *indirect*

effect atau dampak tidak langsung merupakan dampak yang timbul lewat suatu variabel perantara, pada permodelan studi ini OCB menghasilkan dampak tak langsung atas KP.

Guna mengidentifikasi keberadaan dampak mediasi bisa dilaksanakan melalui metode yang dijelaskan Hair et al (2011:148). Metode tersebut dianggap lebih sejalan sebab tidak membutuhkan perkiraan apapun mengenai persebaran variabel sehingga bisa diterapkan pada ukuran sampel kecil. Wati (2018:259) menambahkan bahwa untuk menghitung besarnya pengaruh konstruk mediasi dapat memediasi dampak langsung yang sebelumnya signifikan dari model tanpa mediasi dikenal dengan istilah VAF (Variance Accounting For). Hair et al. (2011) menyatakan bahwa apabila skor VAF lebih dari 80%, maka memperlihatkan peranan konstruk mediasi selaku pemediasi penuh. Apabila skor VAF berkisar antara 20% sampai 80%, maka bisa dikategorikan menjadi pemediasi parsial. Apabila nilai VAF dibawah 20%, maka peneliti bisa menyimpulkan bahwa hampir tidak terdapat dampak mediasi. Untuk mengetahui indirect effects pada studi ini bisa melihat Tabel 9.

Tabel 9. Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Hubungan	Beta	T Statistics	P Values	Keterangan
H6	LK -> OCB -> KP	0.231	3.073	0.001	Signifikan
H7	KO -> OCB -> KP	0.134	3.099	0.001	Signifikan

Sumber : Data Hasil Olahan, Tahun 2021

Selanjutnya dilakukan perhitungan VAF untuk melihat secara kuantitatif pengaruh variabel pemediasi sebagaimana Tabel 10.

Tabel 10. Perhitungan VAF

	LK→OCB→KP	KO→OCB→KP
T-statistik	3,073	3,099
p-values	0,001	0,001
Pengaruh Langsung	0,209	0,251
Pengaruh Tidak Langsung	0,231	0,134
Pengaruh Total	0,440	0,385
VAF = Pengaruh Tidak Langsung / Pengaruh Total	52,5%	34,8%

Sumber : Data Hasil Olahan, Tahun 2021

Dari hasil perhitungan pada Tabel 10 diketahui bahwa hasil VAF pengaruh LK terhadap KP melalui OCB bernilai 52,5% yang dikelompokkan menjadi pemediasi parsial (*partial mediation*). Hasil VAF dampak KO atas KP melalui OCB bernilai 34,8% yang dikategorikan sebagai pemediasi parsial.

Pembahasan

Hasil studi menghasilkan informasi bahwa LK pada KPP MB memberikan dampak yang bai katas kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai. Hasil tersebut dijabarkan melalui parameter LK yang bisa memberikan efek kenaikan OCB yakni mengenai keadaan pencahayaan di lokasi kerja telah sesuai serta sarana pencahayaan yang terdapat di lokasi kerja telah mencukupi. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kedaan pencahayaan di lokasi kerja pada KPP MB sudah memadai serta sarana pencahayaan lokasi kerja di KPP MB sudah sesuai dan dapat memaksimalkan OCB pekerja KPP MB. Lingkungan kerja yang membuat pekerja merasakan kenyamanan serta betah akan menghasilkan individu yang mempunyai tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik. Hasil studi ini sejalan dengan riset yang diadakan oleh Suhardi (2019), Suhardi dan Syaifulullah (2017), Nurhidayah et al. (2017), Sukmawati et al. (2013), serta Warsito (2008) yang menyatakan bahwa ada dampak yang berarti serta baik dari Lingkungan Kerja atas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil studi menghasilkan keterangan bahwa KO yang pekerja KPP MB miliki memberikan dampak yang baik atas kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil tersebut dijabarkan melalui parameter KO yang dapat menghasilkan dampak yang berarti atas kenaikan OCB yang berhubungan dengan pekerja KPP mencerahkan semua upaya yang lebih dari ekspektasi guna mendukung keberhasilan tanggung jawab yang dimiliki serta melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin sebab menanggap kesejahteraan pekerja bergantung terhadap perusahaan terkait. Hal tersebut memperlihatkan bahwa tingkah laku pekerja yang memberikan semua upaya lebih dari ekspektasi guna mendukung pencapaian target kerja yang dimiliki serta melaksanakan kerja sebaik mungkin sebab mengganggap kebahagiaannya bergantung pada perusahaan akan memaksimalkan OCP pekerja terkait. Pribadi OCB aka nada jika ditemukan kemauan yang tinggi dari tiap pekerja. Hasil studi ini sesuai dengan riset yang diadakan oleh Setiawan dan Gunawan (2018), Vipraprastha et al. (2018), Sani (2013), Jihadi et al. (2017), Purnama (2013), Fazriyah et al. (2018), Rahayu (2017), Wulandari dan Prayitno (2017), Muayanah et al. (2017), serta Sukmawati et al. (2013) yang memperlihatkan bahwa variabel KO member dampak yang baik serta berarti atas variabel OCB. Hasil tersebut juga sesuai dengan opini dari Robbins (2005) yang menjelaskan bahwa aspek-aspek yang melandasi munculnya variabel OCB yakni rasa puas dalam bekerja, selain dari karakter pekerja, tanggapan atas keadilan, karakter pemimpin, serta komitmen organisasi.

Hasil penelitian menghasilkan keterangan bahwa variabel LK dari pekerja KPP MB memberikan dampak yang bai katas kenaikan performa kerja karyawan KPP Pratama Singosari. Hasil tersebut bisa diidentifikasi melalui parameter LK pekerja KPP MB yang menghasilkan sumbangsih yang berarti atas kenaikan performa kerja yakni mengenai keadaan pencahayaan di lokasi kerja telah sesuai serta sarana pencahayaan yang terdapat di lokasi kerja telah mencukupi. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kedaan pencahayaan di lokasi kerja karyan sudah memadai serta sesuai sehingga dapat memaksimalkan performa

kerja karyawan. Variabel LK sangat berdampak untuk prestasi kerja milik pegawai. Keadaan lingkungan pekerjaan tersebut dapat dikategorikan sesuai jika individu yang berkeja didalamnya bisa melaksanakan seluruh aktivitasnya dengan nyaman, aman, maksimal, serta merasakan perlindungan. Mangkunegara (2004) menjelaskan bahwa variabel LK memiliki keterkaitan dengan variabel KP, motif pencapaian yang diperlukan oleh seluruh pekerja wajib dimunculkan dari internal maupun eksternal (variabel LK), sebab hal tersebut bisa menghasilkan sebuah kekuatan diri serta apabila keadaan lingkungan pekerjaan juga mendukung maka prestasi kerja akan bisa digapai dengan mudah. Hasil studi ini berbanding lurus dengan riset yang diadakan Mandasari (2015), Narasuci dkk (2018), Lankeshwara (2016), Warsitor (2008), Saleh dkk (2019), serta Sukmawati dkk (2013) yang memperlihatkan bahwa variabel LK memberikan dampak yang baik serta berarti atas variabel KP.

Hasil studi menghasilkan simpulan bahwa variabel Komitmer Organisasi (KO) karyawan KPP MB memberikan dampak yang baik atas kenaikan variabel Kinerja Pegawai (KP) KPP MB yang bisa dinyatakan melalui parameter KO yang menghasilkan sumbangsih yang berarti atas kenaikan KP milik karyawan KPP MB yakni mengenai karyawan KPP MB yang mencurahkan semua upaya yang lebih dari ekspektasi guna mendukung keberhasilan tanggung jawab yang dimiliki serta melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin sebab menanggap kesejahteraan pekerja bergantung terhadap perusahaan terkait. Hal tersebut memperlihatkan bahwa tingkah laku pekerja KPP MB yang memberikan semua upaya lebih dari ekspektasi guna mendukung pencapaian target kerja yang dimiliki serta melaksanakan kerja sebaik mungkin sebab menganggap kebahagiaannya bergantung pada perusahaan, akan memaksimalkan performa kerja karyawan MB. Scermehorn (2010) menjelaskan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen atas perusahaan yang tinggi akan merasakan kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan serta akan melakukan pekerjaan dengan perfoma sebaik mungkin untuk perusahaannya. Robbins dan Judge (2009) juga menjelaskan terdapat relasi yang erat diantara performa kerja pegawai dengan komitmen perusahaan. Hasil studi ini sejalan dengan riset Vipraprastha, dkk (2018), Sani (2013), Purnama (2013), Saleh, dkk (2019), serta Sukmawati, dkk (2013) yang menyatakan bahwa variabel KO memberi dampak yang baik serta berarti atas variabel KP.

Hasil studi menghasilkan simpulan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan KPP MB memberikan dampak yang baik serta berarti atas kenaikan Kinerja Pegawai (KP) KPP MB yang bisa dinyatakan melalui parameter OCB yang menghasilkan dampak atas kenaikan variabel KP pada karyawan KPP MB yakni mengenai karyawan KPP MB yang tidak menyalahgunakan hak pekerja lainnya serta mempunyai keinginan untuk bersikap toleran/menahan diri dari perbuatan yang tidak terpuji. Hal tersebut memperlihatkan bahwa karyawan KPP MB yang tidak memanfaatkan hak individu lain serta mempunyai keinginan untuk bersikap toleran/menahan diri dari perbuatan tidak terpuji dapat menaikkan performa kerja karyawan KPP MB.

Hasil studi ini sejalan dengan riset yang diadakan Mandasari (2015), Setiawan dan Gunawan (2018), Suhardi dan Syaifullah (2017), Vipraprastha, dkk (2018), Sani (2013), Gunay (2018), Jihadi, dkk (2017), Purnama (2013), Rahayu (2017), serta Sukmawati, dkk (2013) yang menjelaskan bahwa variabel OCB memberi dampak yang baik serta berarti atas variabel KP. Hal ini juga sesuai dengan penjelasan Robbins dan Judge (2009) yang menyatakan temuan bahwa perusahaan yang memiliki pekerja dengan OCB yang baik dapat menghasilkan performa kerja yang juga baik.

Menurut hasil riset, peneliti melakukan pembuktian empiris bahwa variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dapat menjadi mediasi untuk variabel LK atas konstruk kinerja. Oleh sebab itu bisa diambil simpulan bahwa variabel LK di KPP MB memberikan dampak atas peningkatan KP milik KPP MB lewat variabel OCB. Hasil studi ini juga sejalan dengan riset yang diadakan Suhardi (2019) serta Mandasari (2015) yang memperlihatkan bahwa variabel OCB bisa menjadi mediasi untuk lingkungan pekerjaan atas variabel KP.

Lingkungan kerja fisik yang terdapat di KPP MB telah cukup ideal serta nyaman dengan prasarana yang disediakan termasuk toilet yang senantiasa wangi serta bersih, ruang bekerja yang memiliki pendingin ruangan, situasi pencahayaan yang mencukupi, serta nuansa lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif. Relasi kerja yang terdapat pada KPP MB juga dijaga dengan baik termasuk relasi antara sesama pekerja, pekerja dengan ketua divisi, maupun pekerja dengan pimpinan tertinggi. Lingkung kerja fisik yang memadai diperlukan oleh karyawan KPP untuk menghasilkan kepuasaan saat menjalankan seluruh pekerjaannya agar dapat menghasilkan perilaku kesadaran nurani/ *conscientiousness* yakni tingkah laku yang lebih dari persyaratan minimal seperti ketiaatan atas pimpinan, maupun kehadiran dan lain-lain. Relasi kerja yang komunikatif, harmonis, serta optimal dengan rekan kerja maupun atas akan melandasi pembentukan perilaku altruism (membantu individu lain). Kemunculan perilaku ini dapat memaksimalkan performa kerja karyawan KPP MB.

Menurut hasil observasi, ditemukan bahwa konstruk OCB dapat dijadikan sebagai mediasi untuk variabel KO atas performa kerja. Hal tersebut berarti KO karyawan KPP MB berdampak atas peningkatan KP di KPP MB lewat variabel OCB. Hasil studi ini sejalan dengan studi yang diadakan oleh Setiawan dan Gunawan (2018), Vipraprastha, dkk (2018), Sani (2013), serta Jihadi, dkk (2017) yang menjelaskan bahwa variabel OCB dapat menjaid mediasi variabel KO atas variabel KP

Alen dan Meyer (2013) menjelaskan komitmen normatif diutamakan untuk sikap loyalitas atas perusahaan/instansi. Loyalitas yang karyawan KPP MB miliki yang diperlihatkan dengan melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin serta mencerahkan semua upaya yang lebih dari ekspektasi guna mendukung keberhasilan profesi dapat menghasilkan perilaku kesadaran kewarganegaraan atau *civic virtue* yakni keikutsertaan pada fungsi-fungsi perusahaan. Komitmen *continuance* serta komitmen afektif yang karyawan KPP MB miliki turut menimbulkan tingkah laku-tingkah laku yang terdapat di variabel OCB atas

tiap karyawannya. Keberadaan ketertarikan emosi serta aspek pendapatan dalam mencukupi keperluan hidup bagi karyawan KPP MB dapat menghasilkan perilaku-perilaku Organizational Citizenship Behaviour (OCB), yakni courtesy, civic virtue, sportsmanship, conscientiousness, serta altruism pada tiap karyawan yang berpotensi memaksimalkan performa kerja mereka.

Kesimpulan

Lingkungan kerja memberi dampak yang baik serta berarti atas Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai KPP MB. Komitmen organisasi memberi dampak yang baik serta berarti atas Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai KPP MB. Lingkungan kerja memberi dampak yang baik serta berarti atas kinerja pegawai KPP MB. Komitmen Organisasi memberi dampak yang baik serta berarti atas kinerja pegawai KPP MB. Organizational Citizenship Behavior (OCB) memberi dampak yang baik serta berarti atas Kinerja pegawai KPP MB. Organizational Citizenship Behavior (OCB) mampu memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai KPP MB. Organizational Citizenship Behavior (OCB) mampu memediasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai KPP MB.

KPP Perusahaan Masuk Bursa (MB) disarankan menaruh perhatian atas variabel LK pada KPP MB khususnya menurut pembuktian empiris ditemukan bahwa parameter warna adalah parameter paling lemah yakni mengenai pewarnaan interior ruangan serta penggabungan warna objek pada ruangan kerja dapat memberi pengaruh atas peningkatan variabel OCB serta variabel KP di KPP MB.

KPP MB diharapkan menaruh perhatian atas variabel KO karyawan KPP MB khususnya menurut pembuktian empiris dimana didapatkan bahwa parameter Komitmen Afektif adalah parameter paling kurang yakni mengenai karyawan yang mempunyai ketaatan tinggi terhadap ketentuan perusahaan saat melakukan pekerjaan serta merasakan kenyamanan ketika melakukan tugas keseharian sehingga dapat memberi pengaruh atas peningkatan variabel OCB serta KP di KPP MB.

KPP MB disarankan untuk menjaga Organizational Citizenship Behaviour (OCB) yang sudah karyawan miliki khususnya menurut hasil studi dampak nyata dari variabel OCB atas variabel KP mempunyai nilai yang sangatlah baik daripada dampak langsung 2 variabel yang lain yakni lingkungan kerja atas variabel KP serta kondisi ruangan kerja atas performa kerja.

Daftar Pustaka

- Alizadeh, Z., Darvishi, S., Nazari, K., & Emami, M. (2012). Antecedents and Consequences of Organisational Citizenship Behaviour (OCB). *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 3 (9), 494-505.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Bass, M. B., & Riggio, E. R. (2006). *Transformational Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina, D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*, 10-17.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fazriyah, M., Hartono, E., & Handayani, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Simposium Internasional Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora (ISSEH 2018)*. 306, hal 201-205. Pers Atlantis.
- Ghozali, I. (2006). *Application of Multivariate Analysis with SPSS Program* (Fourth Edition ed.). Semarang: Diponegoro University Publishing Agency.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Konopaske, R., & Donelly, J. H. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. New York: McGraw-Hill.
- Gitosudarmo, I. (2007). *Manajemen Operasi* (3rd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Gunay, G.Y. (2018). Hubungan antara Kepuasan Kerja, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dan Kinerja Karyawan: Sampel Karyawan Kantor Keuangan Edirne di Turki. *Jurnal Penelitian Kontemporer Internasional Amerika*, 8 (1), 64-74.
- Handoko, T. H. (2008). *Human Resources Personnel Management* (Second Edition ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Jihadi, M., Hasiholan, L. B., & Mukeri, M. M. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Mediasi (Studi pada Kanwil Direktorat Jendral Pajak Jawa Tengah I Di Lingkungan Gedung Keuangan Negara). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1-14.
- Kaho, Y. R. (2001). Measurement of Work Discipline. *Journal of Human Resource Management Science*, 19(2), 116-138.
- Kasmawati. (2014). The Effect of Work Environment on Employee Performance At PT. Sermani Steel Makassar. *Journal of Economics and Business*, 1-79.
- Lankeshwara, P. (2016). Studi tentang dampak lingkungan tempat kerja terhadap kinerja karyawan: dengan mengacu pada Brandix Intim Apparel - Awissawella. *Jurnal Internasional Studi Multidisiplin (IJMS)*, 3 (1), 47-57.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour. An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Mandasari, C. (2015). Organizational Citizenship Behavior (OCB) as an Intervening Variable The Effect of Financial Compensation, Work Environment, and Job Satisfaction on Nurse Performance (Study on Nurses in the Inpatient Section of RSD Balung Jember Regency). *Journal of Management*, 1-9.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Company Human Resources Management*. Bandung: PT. Youth Rosda Karya.
- Mathis, R. L., & Jackson, D. H. (2000). *Human Resources Management* (10th ed.). South Western: Tomson.
- Muayanah, S., Haryono, A. T., & Wulan, H. S. (2017). The Effect of Compensation, Work Environment, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Case study on employees of PT. Fajar Lestari Sejati Semarang). *Journal of Economics and Business*, 1-12.
- Narasuci, W., Setiawan, M., & Noermijati. (2018). Effect Of Work Environment On Lecturer Performance Mediated By Work Motivation And Job Satisfaction. *Journal of Applied Management (JAM)*, 16 (4), 645-653.
- Nugrahaningtyas, D. F., Suprayitno, & Wibowo, E. (2017). The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as a Mediation Variable. *Journal of Economics and Entrepreneurship*, 17(3), 485-497.
- Nurhayati, D., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2016). The Effect of Job Satisfaction, Work Environment and Work Loyalty on Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Case Study At PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera in Semarang City). *Journal Of Management*, 2 (2), 1-24.

- Nurhidayah, A., Nurhattati, & Matin. (2017). Organizational Culture and Work Environment: Its Effect on Teachers Organizational Citizenship Behavior (OCB). *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 6(12), 1517-1521.
- Nurhidayah, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus CV. Fajar Nusantara Jaya Serengan, Surakarta). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1-11.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). Perilaku organisasi kewarganegaraan. Sifatnya, Antesenden, dan Konsekuensinya. California: Sage Publications, Inc.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Konsekuensi Individu dan Tingkat Organisasi dari Perilaku Kewarganegaraan Organisasi: Analisis Meta. *Jurnal Psikologi Terapan*, 94 (1), 122-141.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Perilaku Pemimpin Transformasional dan Subitudes for Leadership sebagai Determinan Kepuasan Karyawan, Komitmen, Kepercayaan, dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 22 (2), 259-298.
- Purnama, C. (2013). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Kerja dan Kepuasan Organisasional Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi. *Jurnal Internasional Bisnis, Humaniora dan Teknologi*, 3 (5), 86-100.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. (2016). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in Improving Employee Performance at PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, 2 (2), 1-14.
- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Performance (Study on Inpatient Nurses at Batu Baptist Hospital). *Journal of Business Administration*, 46(1), 27-34.
- Rahayu, E. S. (2017). The Effect of Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance (Study on Medical Employees of Fathma Medika Hospital Gresik). *Journal of Business Administration (JAB)*, 52(1), 138-145.
- Rahayu, S., & Rozak, H. A. (2015). The Influence of Personality and Empowerment on Performance Through Organizational Citizenship Behavior With Social Capital As Moderating Variable. Proceedings of the Multi-Disciplined National Seminar on Science & Call For Papers Unisbank (Sendi_U) (pp. 1-19). Jakarta: Unisbank.
- Rahman, A. (2017). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as an Intervening Variable at Mlati 2 Public Health Center Sleman D.I. Yogyakarta. *Journal of Economics*, 1-227.
- Riggio, R.E. (2016). *Pengantar Psikologi Organisasi Industri* (edisi ke-6). New York: Routledge.
- Robbins, S.P. (2005). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-11). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Hakim, T. A. (2009). *Perilaku Organisasi*. AS: Edisi Internasional Pearson, Prentice-Hall.
- Ruky, A.S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sahertian, P., & Soetjipto, B.E. (2011). Meningkatkan Komitmen Organisasi, Self-Efficacy, dan Organizational Citizenship Behavior Karyawan Melalui Penerapan Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Tugas dan Berorientasi Hubungan. *Tinjauan Bisnis Cambridge*, 17 (2), 48-60.
- Saleh, F., Mashita, J., & Anggresta, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *Journal of Applied Business and Economic (JABE)*, 6(1), 32-44.
- Sani, A. (2013). Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business and Management*, 8 (15), 57-67.
- Scermehorn, J. R. (2010). *Introduction to Management* (10th ed.). New York: John Wiley and Sons Inc.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, D. P., & Gunawan, H. (2018). The Effect Of Job Satisfaction And Organization Commitment To Job Performance Through Organizational Citizenship Behavior (Ocb) As Meditation Variable (Empiris Study On Pt. Bank Mandiri At Jakarta). *Business and Entrepreneurial Review*, 18 (1), 1-18.

- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Solimun. (2011). *Analisis Multivariat: Pemodelan Struktural Partial Least Square – PLS* Cetakan I. Malang: Citra Malang Press.
- Spitzmuller, M., Dyne, L. V., & Ilies, R. (2008). Organizational Citizenship Behavior: A Review and Extension of its Nomological Network. *Organizational Behavior (Handbook)*, 106-123.
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4 (2), 296-315.
- Suhardi, & Syaifulah. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Benefita*, 2 (1), 55-71.
- Sukmawati, Thoyib, A., & Surachman. (2013). Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediator Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11 (4), 547-558.
- Suwarto, F. (1999). *Perilaku Organisasi* (5th ed.). Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di : PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika*, 42-50.
- Terry, G. R. (2009). *Prinsip - Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vipraprastha, T., Sudja, I.N., & Yuesti, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Perilaku Citizenship Organization (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Pada PT Sarana Arga Gemeh Amerta Kota Denpasar). *Jurnal Internasional Penelitian dan Review Kontemporer*, 9 (2), 20503-20518.
- Warsito, B. (2008). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior, Motivation and Performance (Survey of Star Hotel Employees in Malang and Batu City). *Journal of Modernization Economics*, 4(2), 83-96.
- Wulandari, D. A., & Prayitno, A. (2017). The Influence of Work Motivation and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as an Intervening Variable. *Journal of Economics and Business Research (JPEB)*, 2(1), 46-57.