



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI UNIVERSITAS BINA INSAN

Rani Ryani Putri¹, Herman Paleni², Surajiyo³, Yuli Nurhayati⁴
Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ^{1*}raniryanip@gmail.com, ²herman_paleni@univbinainsan.ac.id,
³surajiyo@univbinainsan.ac.id, ⁴yuli_nurhayati@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Variabel Mediasi di Universitas Bina Insan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi 70 orang dan sampel nya adalah seluruh karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau berjumlah 70 responden. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Pemodelan struktural menggunakan metode *Partial Least Squares (PLS)* digunakan untuk analisis data. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel mediasi adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Abstract

This research aims to determine the influence of the work environment on employee performance with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a mediating variable at Bina Insan University. This research uses quantitative methods with a population of 70 people and the sample is all employees of Bina Insan Lubuklinggau University totaling 70 respondents. The data collection method is through distributing questionnaires. Structural modeling using the Partial Least Squares (PLS) method was used for data analysis. Based on the results of research that has been conducted, the work environment has a positive effect on employee performance and the effect of the work environment on employee performance with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a mediating variable is positive, thus the hypothesis can be accepted.

Keywords : Work Environment, Employee Performance, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan Unsur terpenting dalam sebuah Organisasi, maka pemeliharaan hubungan yang baik kepada seluruh karyawan ataupun antara pimpinan dan awahan perlu dipertahankan. Pencapaian tujuan utama Organisasi dengan memperhatikan Sumber Daya Manusia (SDM) penting dilakukan,

karena faktor ini dapat menentukan tujuan Organisasi.

Menurut (Husman, 2019) yang menyebutkan kinerja merupakan suatu usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu pula. Satuan waktu yang ditentukan bisa satu tahun, dua tahun, bahkan lima tahun atau lebih. Kriteria ditentukan oleh persyaratan yang telah ditetapkan oleh pihak berwenang yang



mengadakan penilaian atau pengukuran kinerja. (Moehoeriono, 2009) juga mendefinisikan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, Visi, dan Misi Organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dibagi dalam tiga hal yaitu faktor Individu, Faktor Psikologis dan faktor organisasi (Nabawi, 2020). Kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas, dengan demikian dalam situasi tertentu kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan antar usaha, kemampuan dan persepsi tugas, yang dipengaruhi oleh usaha, kemampuan dan persepsi terhadap tugas

Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah Perguruan Tinggi, lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara karyawan yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugasnya. lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengakibatkan kurang terciptanya hubungan yang harmonis antara rekan dengan lainnya, rekan dengan pimpinan bahkan pimpinan dengan pimpinan dapat menghambat semangat kerja karyawan, suasana kerja bahkan peralatan yang kurang mendukung. Faktor lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja seperti rekan kerja yang harmonis, suasana kerja yang nyaman serta adanya fasilitas yang mendukung dalam bekerja, dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. (H.A et al., 2023).

Lingkungan kerja yang kondusif bertujuan untuk menunjang kegiatan perusahaan dalam menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan, kemudian bagi karyawan yang tercapai target pendapatannya akan mendapatkan insentif (Bukhari & Effendi, 2019)

Berkaitan dengan Karyawan yang tidak menyukai aturan-aturan formal dalam Universitas, dalam literatur perilaku Organisasi kita mengenal istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* atau Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Istilah ini mengacu pada perilaku karyawan yang secara spontan dan atas kemauan mereka sendiri untuk melakukan pekerjaan di luar kewajiban kontrak yang ditentukan. Menurut Bustomi et al., 2020 dalam (Andi Prayogi, 2021).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perguruan tinggi. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga disebut sebagai perilaku *extra role* karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya. Kelancaran kinerja organisasi pasti dikaitkan dengan efektivitas dan efisiensi pelaku organisasi dalam menjalankan tugas demi terwujudnya tujuan organisasi. Budaya organisasi yang tertanam dengan baik dalam sebuah organisasi akan memberikan suasana nyaman bagi sesama karyawan (Ahdiyana, 2015)

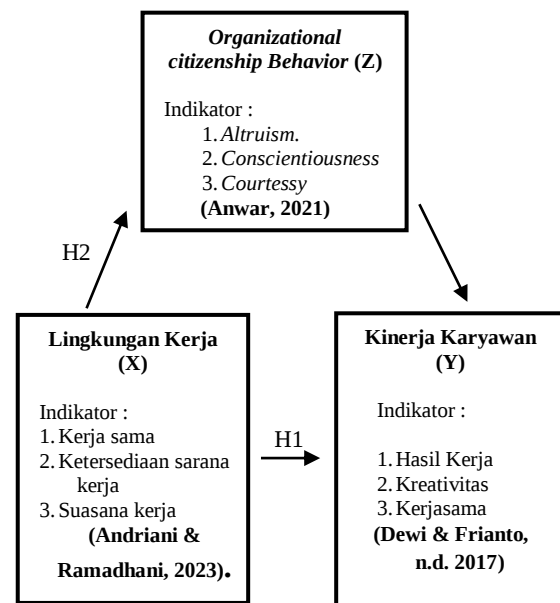
Berdasarkan observasi awal mengenai lingkungan kerja peneliti memperoleh informasi bahwa fasilitas kantor di Universitas Bina Insan belum memadai sehingga menghambat karyawan dalam bekerja. Fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan di Universitas Bina Insan sudah baik namun ada beberapa kekurangan jika dilihat dari Indikator kinerja yaitu tujuan, standar, umpan balik, alat atau



sarana, kompetensi, motif , dan peluang bahwasanya dampak pada pada pelaksanaan pekerjaan karyawan yang tercermin dari kurang solidnya kerja sama karyawan dan juga karyawan belum memahami kemampuan terhadap pekerjaan yang dia jalankan yang membuat tujuan yang diciptakan belum tercapai. Fenomena *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang terdapat di Universitas Bina Insan yaitu peneliti menemukan masih kurangnya kesadaran diri karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan hal tersebut dapat mempengaruhi hubungan sosial antara karyawan dengan rekan kerjanya yang dapat membuat suasana kerja tidak nyaman.

Berbagai penelitian yang telah dilakukan, salah satunya oleh (Ayu & Safrizal, 2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OBC)* Sebagai Pemediasi Di kantor Kecamatan Bangkalan menyatakan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan Pada perilaku kewargaan organisasi (OCB), lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif Pada perilaku kewargaan organisasi. (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif Pada kinerja karyawan, dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi Pada kinerja karyawan.

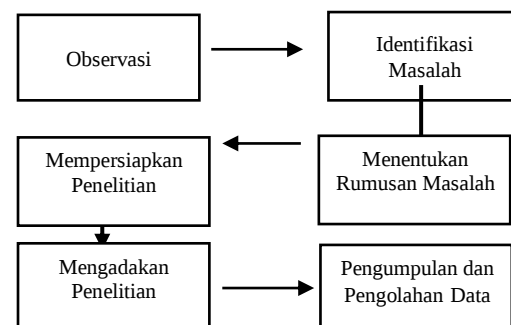
Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Bina Insan dan Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi di Universitas Bina Insan.

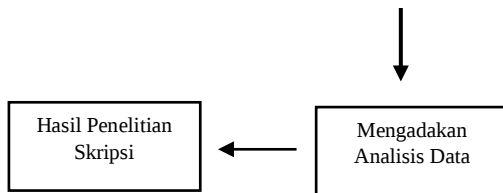


Gambar 1. Kerangka Berfikir

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini membahas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel mediasi di Universitas Bina Insan. Jenis dari penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, yang digunakan untuk meneliti sampel dan populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2018).





Gambar 2. Desain penelitian

Berdasarkan alur sistematika dapat dijelaskan bahwa pada tahapan awal melakukan observasi pada objek penelitian dilanjutkan dengan identifikasi masalah, rumusan masalah, mempersiapkan penelitian, mengadakan penelitian, pengumpulan dan pengolahan data, menentukan populasi dan sampel, pengembangan instrumen dan melakukan uji instrumen lalu dilakukan analisis data, menarik kesimpulan, dan menentukan saran atas hasil penelitian. Alur sistematika tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Memiliki jumlah populasi sebanyak 70 orang karyawan pada Universitas Bina Insan dengan sampel 70 responden yaitu menggunakan teknik sampling jenuh yang semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu melalui penyebaran kuesioner dengan beberapa pernyataan yang dijawab oleh responden dengan penilaian skala likert yaitu berkisar mulai dari 1 – 5 dengan item jawaban yang terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu – ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square (PLS)* dengan sebelumnya melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,7. Begitu pula pada penelitian tahap pengembangan skala loading, uji reliabilitas, Indikator dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* diatas 0.70 (Ghozali, 2008).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden pada Universitas Bina Insan menurut jenis kelamin disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki sebesar 40 orang atau 57.14% hal tersebut lebih banyak dibandingkan responden perempuan yang berjumlah 30 atau 44.86% dengan usia mayoritas 30-50 tahun dengan persentase 65.71% ,untuk responden yang sedikit berusia ≥ 50 tahun sebanyak 4.29% , dan responden yang berusia 18- 30 tahun sebesar 30.00%.

Hasil pengolahan data dengan Smart PLS menunjukkan bahwa seluruh indikator-indikator variabel memiliki nilai loading lebih besar dari 0.70 hal ini berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergen validity*. Pada tahap pengujian Validitas Konvergen digunakan nilai *Outer Loading* atau *Loading Factor*. Dalam hal ini suatu indikator dinyatakan memenuhi *Convergen Validity* dalam kategori baik apabila nilai *Outer Loading* > 0,7 (Imam Ghozali, 2015).

Tabel 1. Nilai Average Varince Extracted (AVE)

Varibel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.581
Lingkungan Kerja	0.655
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0.653

Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai AVE sebesar 0.655, Lingkungan Kerja memiliki nilai AVE sebesar 0.581, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki nilai AVE 0.653 dimana dari nilai ketiga variabel tersebut lebih besar dari > 0.5. Dengan demikian nilai AVE pada penelitian ini



dinyatakan telah memiliki *discriminan validity* yang baik.

Tabel 2. nilai *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Kinerja Karyawan	0.874
Lingkungan Kerja	0.905
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0.904

Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0, 2023

Hasil estimasi dari tabel diatas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diast 0.7. Dengan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Imam Ghazali, 2021).

Tabel 3. nilai *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
Kinerja Karyawan	0.822
Lingkungan Kerja	0.872
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0.868

Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0, 2023

Hasil estimasi dari tabel diatas menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.6. Dengan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory*

research dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Imam Ghazali, 2015).

Tabel 4. Nilai *R Square*

	R Square
Kinerja Karyawan	0.769
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0.367

Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0, 2023

Hasil perhitungan R-Squares untuk setiap variabel laten endogen dapat dilihat pada tabel 4.43, menunjukkan bahwa nilai R-Squares kinerja karyawan berada pada rentan 0.769 yang menunjukan bahwa R² termasuk kuat dan nilai R-Squares *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menunjukan 0.367 termasuk lemah . Untuk menunjukkan kategori model nilai R² yaitu 0.75 (Kuat), 0.50 (Moderate) dan 0.25 (Lemah) (Imam Ghazali, 2021)

Tabel 4.44 Nilai *path coefficients*

	Original Sample (O)	T-Statistics (O/Stdev)	P Values
Lingkungan Kerja-> Kinerja Karyawan	0.596	7.637	0.000
Lingkungan Kerja-> Organizational Citizenship Behavior (OCB)->Kinerja karyawan	0.228	3.531	0.000

Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0, 2023

H1 = Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai t-statistik pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 7.637 atau dapat dilihat p-value nya bernilai 0.000. Nilai original sampel sebesar 0.596 yang menunjukan arah pengaruh lingkungan



kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dikarenakan dengan kondisi lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik juga, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian (Ayu & Safrizal, 2023) bahwa Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

H2 = Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel mediasi

Nilai t-statistik pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel mediasi sebesar 3.531 atau dapat dilihat *p-value* nya bernilai 0.000. Nilai *original sampel* sebesar 0.228 yang menunjukkan arah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel mediasi adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Hasil penelitian ini menemukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara tidak langsung mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Suhardi, (2019) yang menemukan bahwa nilai pengaruh langsung sebesar (-1.227)

dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.035, maka berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara tidak langsung melalui *OCB* mempunyai pengaruh lebih baik terhadap kinerja karyawan, dalam arti bahwa lingkungan kerja melalui *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat memperkuat kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini mengangkat judul tentang “ Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel mediasi di Universitas Bina Insan Lubuklinggau” jumlah populasi dalam penelitian ini 70 orang dan sampelnya adalah seluruh karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang berjumlah 70 responden. Setelah dilakukan uji, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
2. Penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan Kerja dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

V. SARAN

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kepada penelitian selanjutnya agar lebih menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya dengan harapan agar penelitian yang didapatkan dapat lebih baik lagi dari sebelumnya. Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:



1. Universitas Bina Insan Lubuklinggau harus perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat karyawan merasa nyaman dan betah saat bekerja. Universitas dapat menyediakan sarana-prasarana yang dapat menunjang kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan pada pekerjaan yang dilakukan.
2. Lebih meningkatkan dan mempertahankan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dimiliki oleh karyawan dan lebih meningkatkan hubungan antar rekan kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain sehingga hasil penelitian lebih menyeluruh dan diharapkan dapat melakukan pengujian dengan model yang lebih sempurna dan lebih dikembangkan, sehingga hasil penelitian dapat lebih memberi gambaran yang lebih baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, M. (2015). Dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam Kinerja Organisasi. *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*, 10(1). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v10i1.3965>
- AndiPrayogi, M. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior*.
- Ayu, I., & Safrizal, H. B. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Pemediasi di Kantor Kecamatan Bangkalan. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 15(1), 88–103. <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v15i1.2860>
- Bukhari, & Effendi, S. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*.
- H.A, I., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>
- Husman, H. (2019). *Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Imam Ghazali. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit UNDIP.
- Moehoeriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF*. Alfabeta.