

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Survey Pada Karyawan Koperasi Pegawai Perum Peruri)

Samrotul Janah¹, Mn16.samrotuljanah@mhs.ubpkarawang.ac.id
Wanta, S.E²., wanta@ubpkarawang.ac.id
M.M, Nandang, S.E³., nandang@ubpkarawang.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang

Asbtrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan metode kuantitatif melalui pendekatan deskriptif dan verifikasi dengan pengambilan sampel sebanyak 60 responden dilakukan pada karyawan Koperasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan lingkungan kerja diperoleh besaran koefisien korelasi sebesar 0,106. Koefisien korelasi pada interval 0.00 – 0,199 dan bernilai positif dengan kriteria uji sig. $(0.000) < \alpha 0,05$ dan nilai t hitung $(5,195) > t$ tabel $(0,2546)$ dengan hasil yang menyatakan bahwa H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan korelasi yang terjadi antara kedua variabel bebas tersebut memiliki tingkat hubungan sangat rendah. 2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* menunjukkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behavior* dari nilai korelasi regresi berganda sebesar 0,585 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan hasil koefisien = 23,815 dan berdasarkan nilai R Square = 0,455 atau 45,5 %.

Kata Kunci : *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi, lingkungan kerja.

Abstract. This research aims to analyze and test whether there is an influence of organizational commitment and work environment on organizational citizenship behavior. The data analysis technique uses path analysis with a quantitative method using a descriptive and verification approach with a sample of 60 respondents carried out on Cooperative employees. The research results show that (1) there is a positive and significant relationship between organizational commitment and the work environment, with a correlation coefficient of 0.106. The correlation coefficient is in the interval 0.00 – 0.199 and is positive with the sig test criteria. $(0.000) < \alpha 0.05$ and the calculated t value $(5.195) > t$ table (0.2546) with results stating that H_0 is rejected. So it can be concluded that the correlation between the two independent variables has a very low level of relationship. 2) there is a positive and significant relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior showing a significance of $0.000 < 0.05$. (3) there is a positive and significant relationship between the work environment and organizational citizenship behavior from a multiple regression correlation value of 0.585 with a significance value of $0.000 < 0.05$, which means there is a significant influence between the work environment and organizational citizenship behavior. (3) there is a significant influence between organizational commitment and the work environment on organizational citizenship behavior with a coefficient = 23.815 and based on the R Square value = 0.455 or 45.5%.

Keywords: *organizational citizenship behavior*, organizational commitment, work environment.

Pendahuluan

Koperasi merupakan badan usaha yang cocok untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, seperti yang dijelaskan dalam UU No.25 tahun 1992, “Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum Koperasi, dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat, yang berdasar atas asas kekeluargaan”. kesesuaian antara pasal 33 UUD 1945 dengan UU No.25/1992 inilah yang menjadi landasan mengapa Koperasi dirasa sesuai untuk membantu pembangunan ekonomi masyarakat Indonesia. Begitupun Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) sebuah perusahaan yang berbentuk koperasi yang merupakan organisasi non struktural dari perum percetakan uang republik indonesia sangat berharap terhadap keunggulan dari Sumber Daya Manusia yang dimilikinya untuk terus tumbuh berkembang menjadi Koperasi yang berdaya saing tinggi di Indonesia.

Koperasi yang berdiri sejak tahun 1978 dengan moto pelayanan Kopetri “Melayani anggota dan keluarganya sejak calon manusia sampai menjadi bekas manusia”. Bisnis utama kopetri bergerak di bidang *general service* untuk *supporting* kebutuhan dari Perum Percetakan Uang Republik Indonesia. Diawal berdirinya kopetri mempunyai usaha pelayanan seperti toserba, apotik, pelayanan jasa umum, simpan pinjam, serta perdagangan barang dan jasa. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer unit tentang perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan Koperasi dapat disimpulkan bahwa tingkat perilaku *organizational citizenship behavior*

pada karyawan belum cukup tinggi dan diindikasikan terdapat masalah pada perilaku *organizational citizenship behavior*, hal tersebut penulis rangkum pada dalam Tabel 1. dibawah ini:

Tabel 1. Pra Penelitian
Tanggapan Responden Tentang *Organizational Citizenship Behavior* Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang

No	Indikator	Jawaban					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
1	Saya menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan pekerjaan	5	14	8	3	0	30	114	3.8
2	Saya selalu mementingkan kepentingan rekan kerja terlebih dahulu dibandingkan dengan kepentingan sendiri	2	17	9	2	0	30	109	3.63
3	Saya membantu rekan kerja agar terbiasa dengan perubahan-perubahan	6	14	8	2	0	30	114	3.8
4	Saya selalu siap menolong rekan kerja	5	13	8	3	1	30	108	3.6
5	Berpartisipasi didalam pekerjaan secara bertanggung jawab	5	18	7	0	0	30	118	3.93
Jumlah Rata-rata <i>Organizational Citizenship Behavior</i>									3.75

Sumber : Pra Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai hasil pra survei tentang *organizational citizenship behavior* dapat dikatakan bahwa karyawan tidak selalu mementingkan kepentingan orang lain dibandingkan dengan kepentingan sendiri, karyawan tidak selalu siap menolong rekan kerjanya, tidak semua karyawan mau membantu rekan kerja, tidak semua karyawan dapat bertanggung jawab secara maksimal terhadap semua pekerjaannya, dan sedikit karyawan yang selalu siap menolong rekan kerjanya. Berikut adalah data hasil wawancara penulis mengenai tingkat komitmen organisasi di Koperasi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Pra Penelitian
Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang

No	Indikator	Jawaban					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Rata- rata
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
1	Karyawan merasa senang bekerja di Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri)	4	19	7	0	0	30	117	3.9
2	Karyawan merasa berat untuk meninggalkan Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri)	1	19	9	1	0	30	112	3.73
3	Karyawan merasa rugi apabila meninggalkan Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri)	3	16	7	3	1	30	107	3.57
4	Karyawan merasa sudah seharusnya tetap berada di Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri)	3	17	9	1	0	30	112	3.73
5	Karyawan bersedia bekerja keras demi kemajuan Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri)	3	18	9	0	0	30	114	3.8
Jumlah Rata-rata Komitmen Organisasi									3.74

Sumber : Pra Penelitian, 2020

Hasil kuesioner pra survei mengenai komitmen organisasi, nilai rata-rata yang diperoleh yaitu 3.74 dapat diartikan komitmen organisasi karyawan Koperasi belum cukup tinggi. Hal ini menunjukkan terdapat masalah mengenai komitmen organisasi di Koperasi.

Berikut adalah data hasil wawancara penulis mengenai tingkat lingkungan kerja di Koperasi, berdasarkan tabel di bawah menunjukkan bahwa peralatan yang tersedia masih bisa digunakan pada Koperasi, Kondisi ini menunjukkan bahwa peralatan yang tersedia masih kurang untuk menunjang pekerjaan karyawannya. Kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik.

Tabel 3. Pra Penelitian
Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang

No	Uraian	Jawaban				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apakah bangunan Koperasi masih layak dipakai sebagai kegiatan perkoperasian	20	66.7	10	33.3	30
2	Apakah peralatan yang tersedia masih bisa digunakan	13	43.3	17	56.7	30
3	Apakah fasilitas sarana dan prasarana masih layak untuk menunjang kegiatan koperasi	22	73.3	8	26.7	30
4	Apakah hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan baik	18	60	12	40	30
5	Apakah hubungan sesama atasan dengan karyawan terjalin dengan baik	19	63.3	11	36.7	30
6	Apakah kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik	17	56.7	13	43.3	30

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan uraian permasalahan di atas mengenai menurunnya *organizational citizenship behavior* yang diduga karena beberapa faktor seperti komitmen organisasi dan lingkungan kerja, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang”**.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis, mengetahui dan menjelaskan Komitmen Organisasi Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang.
2. Untuk menganalisis, mengetahui dan menjelaskan Lingkungan Kerja Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang.
3. Untuk menganalisis, mengetahui dan menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang.
4. Untuk menganalisis, mengetahui dan menjelaskan pengaruh parsial Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang.
5. Untuk menganalisis, mengetahui dan menjelaskan pengaruh parsial Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang. 6
6. Untuk menganalisis, mengetahui dan menjelaskan pengaruh simultan Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang.

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, Mangkunegara (2007:2) dalam Hamli (2016 : 5).

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2011:147) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Lingkungan kerja

Sedarmayanti (2011:26) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ (dalam S. Pantja Djati, 2011:264), OCB (*organizational citizenship behavior*) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem penghargaan

formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan menggunakan analisis statistik karena penelitian tersebut berhubungan dengan angka-angka, (Sugiyono, 2013). Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan komitmen organisasi, lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior* pada Koperasi. Metode verifikatif digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior* pada Koperasi, serta melakukan pengujian hipotesis apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak.

Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2014) definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Operasionalisasi variabel dijelaskan dengan menggunakan tabel sebagai berikut:

Tabel 4 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
Komitmen Organisasi (X₁)	Komitmen afektif	Kebahagiaan dalam organisasi.	Ordinal	1
		Kebanggaan dalam organisasi.	Ordinal	2
	Komitmen normative	Tanggung jawab pada organisasi.	Ordinal	3
		Kesetiaan pada organisasi.	Ordinal	4
		Keterikatan pada organisasi.	Ordinal	5
		Kepemilikan pada organisasi.	Ordinal	6
		Ketergantungan pada organisasi	Ordinal	7
Lingkungan Kerja (X₂)	Lingkungan Kerja Fisik	Bangunan tempat kerja.	Ordinal	8
		Peralatan kerja yang memadai.	Ordinal	9
		Fasilitas.	Ordinal	10
	Lingkungan kerja Non Fisik	Tersedianya sarana angkutan.	Ordinal	11
		Hubungan dengan rekan kerja.	Ordinal	12
		Hubungan atasan dengan karyawan.	Ordinal	13
		Kerjasama antar karyawan	Ordinal	14
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Altruism	Membantu meringankan pekerjaan rekan kerja.	Ordinal	15
		Mementingkan kepentingan orang lain.	Ordinal	16
		Memberi pertolongan yang bukan kewajiban.	Ordinal	17
	Conscientiousness	Kreatif sukarela	Ordinal	18
		Inovatif sukarela	Ordinal	19
	Sportmanship	Bersikap positif	Ordinal	20
		Bertoleransi	Ordinal	21
		Membantu rekan kerja	Ordinal	22
	Courtesy	Menghargai dan memperhatikan orang lain.	Ordinal	23
	Civic Virtue	Sukarela berpartisipasi	Ordinal	24
		Terlibat dalam mengatasi masalah.	Ordinal	25

Sumber : Data diolah, 2020

Sugiyono (2015 :80) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Koperasi yang berjumlah 60 karyawan. Berikutnya menurut Sugiyono (2015 : 81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal itu dikarenakan jumlah karyawan yang tergolong sedikit

sehingga memungkinkan untuk seluruh karyawan sebanyak 60 orang dijadikan responden

Hasil dan Pembahasan

Hasil Deskriptif

- Variabel komitmen organisasi memiliki rata-rata skor dengan persentase sebesar 245 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan Koperasi Pegawai Perum Peruri Karawang berada dalam kategori tinggi.
- Variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata skor sebesar 237 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Peruri Karawang berada dalam kategori kondusif.
- Variabel *organizational citizenship behavior* memiliki rata-rata skor sebesar 246 yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* pada karyawan Koperasi Pegawai Perum Peruri Karawang berada dalam kategori tinggi.

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas dihitung melalui aplikasi SPSS dengan membandingkan r hitung dengan r kritis sebesar 0,3.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
Komitmen Organisasi X₁	1	0,643	0.3	Valid
	2	0,503		Valid
	3	0,623		Valid
	4	0,553		Valid
	5	0,667		Valid
	6	0,546		Valid
	7	0,611		Valid
Lingkungan Kerja X₂	1	0,562	0.3	Valid
	2	0,548		Valid
	3	0,543		Valid
	4	0,765		Valid
	5	0,866		Valid
	6	0,788		Valid
	7	0,725		Valid
	8	0,508		Valid
Organizational Citizenship Behavior Y	1	0,837	0.3	Valid
	2	0,767		Valid
	3	0,668		Valid
	4	0,753		Valid
	5	0,803		Valid
	6	0,748		Valid
	7	0,810		Valid
	8	0,822		Valid
	9	0,848		Valid
	10	0,821		Valid
	11	0,759		Valid

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5. diatas, menunjukan bahwa semua pertanyaan dari variabel independen komitmen organisasi, lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior* valid. Hal ini seperti terlihat dari semua pernyataan diatas dikatakan valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau nilai r hitung korelasi tiap item pada variabel adalah lebih besar.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	0,646	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,765	0,60	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0,776	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2020

Dari Tabel 6. menggambarkan bahwa ketiga variabel yaitu Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* reliabel, karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar ($> 0,60$).

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.23519087
Most Extreme Differences	Absolute	.175
	Positive	.167
	Negative	-.175
Test Statistic		1,354
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 7. dapat di lihat pada baris paling bawah dan paling kanan yang berisi Asymp.Sig.(2-tailed). Lalu intepretasinya adalah bahwa jika nilainya di atas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan jika nilainya di bawah 0,05 maka diinterpretasikan sebagai tidak normal. Sehingga dapat dilihat bahwa Asymp. Sig (2-tailed) bernilai $0,051 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Hasil Verifikatif

Tabel 8. Uji Korelasi Korelasi Bi-variate Correlations

		Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	,106
	Sig. (2-tailed)		,421
	N	60	60
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,106	1
	Sig. (2-tailed)	,421	
	N	60	60

Sumber Data diolah, 2020 (hasil SPSS 20)

Berdasarkan data korelasi pada Tabel 8. terlihat bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel bebas komitmen organisasi dan lingkungan kerja sebesar 0,106.

Analisis Jalur

Hasil pengolahan data dengan bantuan software SPSS 20, maka didapatkan koefisien jalur untuk setiap variabel komitmen organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebagai berikut:

Tabel 9. Koefisien Jalur X_1 dan X_2 terhadap Y Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,714	6,948		,247	,806
	x1	,714	,138	,510	5,192	,000
	x2	,585	,147	,391	3,972	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah, 2020 (hasil SPSS 20)

Berdasarkan data koefisien jalur pada Tabel 9. tersebut terdapat beberapa nilai koefisien jalur antara variabel komitmen organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

Koefisien Jalur Variabel Lain (c)

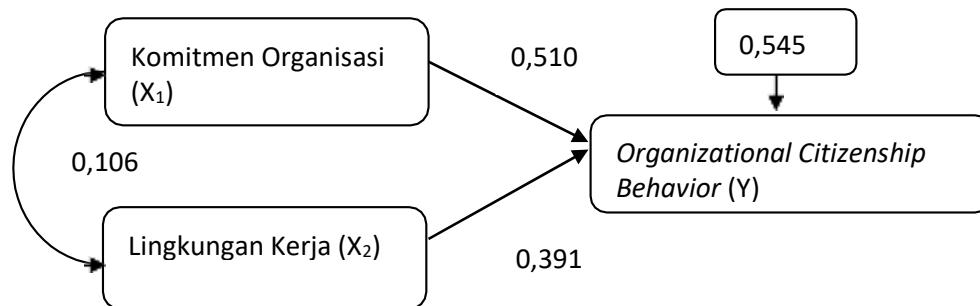
Tabel 10. Koefisien Determinasi (R^2) X_1 dan X_2 terhadap Y Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,675 ^a	,455	,436	4,863

a. Predictors: (Constant), x2, x1

$$p \epsilon = \sqrt{1 - r^2} \Leftrightarrow p \epsilon = \sqrt{1 - 0,455} = 0,545$$

Hasil perhitungan analisis jalur secara keseluruhan dapat diperjelas dengan gambar sebagai berikut:



Gambar 1.
Analisi Jalur Komitmen Organisasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y)

Berdasarkan Gambar 1. tersebut, bahwa besaran koefisien jalur komitmen organisasi (0,510) lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja (0,391), artinya komitmen organisasi (X₁) lebih berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) dibandingkan dengan lingkungan kerja (X₂).

Uji Hipotesis Uji t (Parsial)

Parameter individual t-test digunakan agar dapat mengetahui apakah variabel bebas signifikan atau tidak terhadap variabel terikat secara parsial untuk setiap variabel, uji terhadap nilai statistik t juga disebut dengan uji parsial yang berupa koefisien regresi (Rifkhan, 2018). Berikut ini hasil pengujian uji t variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* secara parsial:

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,714	6,948		,247	,806
x1	,714	,138	,510	5,192	,000
x2	,585	,147	,391	3,972	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah, 2020 (hasil SPSS 20)

Berdasarkan Tabel 11. dapat dilihat bahwa hasil pengujian uji t secara parsial pada variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pada variabel komitmen organisasi (X₁) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai thitung 5,192 > 0,2546. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak H_a diterima yang berarti komitmen organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Pada variabel lingkungan kerja (X₂) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai thitung 3,972 > 0,2546. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Uji F (Simultan)

Pengujian uji F dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh semua variabel bebas yang terdapat didalam model penelitian secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Rifkhan, 2018). Berikut ini hasil pengujian uji F variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* secara simultan:

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan) - ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1126,554	2	563,277	23,815	,000 ^b
	Residual	1348,172	57	23,652		
	Total	2474,726	59			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Data diolah, 2020 (hasil SPSS)

Berdasarkan Tabel 12. dapat dilihat bahwa hasil pengujian secara simultan komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung sebesar $23,815 > 3,16$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pembahasan Penelitian

Pembahasan Deskriptif

Berdasarkan hasil analisa maka diperlukan pembahasan deskriptif sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi pada karyawan Koperasi Pegawai Perum Peruri Karawang sudah tinggi akan tetapi komitmen itu sangat penting dalam suatu perusahaan sebaiknya komitmen dilakukan pada saat karyawan pertama kali bergabung agar karyawan mempunyai tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada karyawan Koperasi Pegawai Perum Peruri Karawang sudah kondusif walaupun lingkungan sudah kondusif karyawan harus tetap menjaga suasana lingkungan agar tetap kondusif dengan cara membuat pekerjaan jadi hal yang menyenangkan dan tunjangan serta fasilitas yang kompetitif.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* pada karyawan Koperasi Pegawai Perum Peruri Karawang sudah tinggi, namun masih perlu ditingkatkan kembali perilaku *organizational citizenship behavior* tersebut demi kepentingan perusahaan.

Pembahasan Verifikatif

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disajikan tentang pembahasan verifikatif sebagai berikut:

1. Hubungan variabel bebas Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja
Hubungan variabel bebas Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan uji dengan aplikasi SPSS 20 diperoleh besaran koefisien korelasi sebesar 0,106. Koefisien korelasi pada interval 0.00 – 0,199 dan bernilai positif dengan kriteria uji sig. $(0,000) < \alpha 0,05$ dan nilai thitung $(5,195) > t_{tabel} (0,2546)$ dengan hasil yang menyatakan bahwa H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan korelasi yang terjadi antara kedua variabel bebas tersebut memiliki tingkat hubungan sangat rendah.
2. Pengaruh Parsial Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
Interpretasi pengaruh individual komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada tabel di atas, hasil analisis koefisien regresi sebesar $5,192 > 0,2546$ bernilai positif (+), artinya semakin baik komitmen organisasi maka akan meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Dibuktikan berdasarkan dengan uji signifikansi menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* signifikan dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
Interpretasi pengaruh individual lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada tabel di atas, hasil analisis koefisien sebesar $3,972 > 0,2546$ bernilai positif (+), artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Dibuktikan berdasarkan dengan uji signifikansi menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* signifikan dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

4. Pengaruh Simultan Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Interpretasi pengaruh simultan antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dengan hasil koefisien = 23,815 dan berdasarkan nilai R Square = 0,455 atau 45,5 %, artinya bahwa komitmen organisasi (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) yang telah terjadi pada Karyawan Koperasi Pegawai Perum Peruri Karawang adalah sebesar 45,5 % .

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagaimana tersebut di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang dikategorikan dengan kriteria tinggi.
2. Lingkungan Kerja yang dimiliki karyawan Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang dengan kriteria kondusif.
3. *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki karyawan Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang dikategorikan dengan kriteria tinggi dan kondusif.
4. Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,455 atau 45,5% sedangkan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
5. Berdasarkan uji hipotesis Komitmen Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
6. Berdasarkan uji hipotesis terdapat pengaruh simultan antara Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka selanjutnya penyusun menyampaikan saran-saran yang sekiranya dapat memberi manfaat kepada pihak yang terkait atas hasil penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Pihak Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang sebaiknya perlu memperhatikan komitmen organisasi agar para karyawan lebih memiliki rasa ketertarikan atau komitmen yang tinggi pada perusahaan yang akan berdampak pada kesadaran perilaku *organizational citizenship behavior*.
2. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan ide dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, menganggap karyawan bukan lagi aset melainkan mitra kerja yang aspirasinya perlu dihargai.
3. Pihak Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang sebaiknya perlu meningkatkan dan memperhatikan lingkungan kerja seperti fasilitas, komunikasi antar karyawan, dan suasana lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian karyawan akan merasa nyaman bekerja.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Dan untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema yang sama diharapkan dapat menambah jumlah responden, obyek penelitian serta menambah instrumen pernyataan pada kuesioner agar hasil penelitian lebih maksimal.

Kepustakaan

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru Riau: Zanaf Publishing.
- Darmawan, Deni. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan Kedua. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Ghozalig, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hidayah, T., & Tobing, D.S.K. (2018). The Influence Of Job satisfaction , Motivation , And Organizational Commitment To Employee . International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 7, Issue 7, July
- Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

- Hoffman, Julien. 2007. Buku Ajar Pediatri Rudolph Vol. 3 : Hipertensi Arterial Sistemik. Jakarta: EGC.
- Islamy, F. J. (2016). Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Pada. 15(2), 164–181.
- Kuncoro, R. (2012). Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur). Alfabeta.
- Kurniasari, Devi. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember". Jurnal Ilmu Ekonomi. Volume 8 Nomor 2. Hal. 273-283.
- Kurniawan, A. 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung". Jurnal Manajemen, Online. Vol.15,No.1.<https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/28>.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi (edisi alih bahasa). 2011. Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred, 2012, Perilaku Organisasi, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta. Mangkunegara, A. P. A. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya.
- Maulidya Azmy, Ghaida. (2019) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PD. BPR BKK KABUPATEN TEGAL. Skripsi Thesis , Universitas Pancasakti Tegal.
- Nazir Moh. (2014). Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nugrahaningtyas, D., Fitri, Suprayitno, & Edi. W. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. (Studi kasus pada Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Solo)".
- Nurhayati, D., Minarsih & Wulan H. S. 2016. "Pengaruh Kepuasan, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang)". Journal of Management, Online. Volume 2 No. 2. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/viewFile/477/463>.
- Prabandewi, P. A., dan Indrawati, A. D. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Gender Terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. BPR Pedungan". E-Jurnal Manajemen Unud, Online. Vol.5 No.10. <https://media.neliti.com/media/publications/255323-pengaruh-kepuasan-kerja-komitmen-organisasi-e4b06a09.pdf>
- Putrana, dkk. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang". Journal of Management, Online Volume 2 No. 2. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/522>.
- Rachmadhani, I., Al-Musadieq, M., Nurtjahjono & Gunawan E. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia, Jurnal Administrasi Bisnis. 12(1):1-10.
- Rahmawati & Sulisty. 2015. Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi untuk meningkatkan kepuasan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 16(2):195-203.
- Rifkhan. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi. 3(02), 358–373.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung. Mandar Maju. Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Siswanto. (2015). Pengantar Manajemen. PT Bumi Aksara.
- Sobandi., Ahmad. Uus Mohammad Darul Fadli. dan Enjang Suherman. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jasa Kontruksi di PT. Kadi Internasional. Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif: Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang. Vol 4. No. 1. Hal 27-34
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012a). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Alfabeta. Sugiyono. (2012b). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Widiastuti, T. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) studi pada Karyawan Kantor Konsultan Manajemen Rizqi)".