

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo)**

Siti Apriliati

sitiapriliati7@gmail.com

Hardin

hardinspmm@gmail.com

Agus Saur Utomo

agussaur@umpr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi komponen yang paling penting dalam keberhasilan tujuan sebuah organisasi perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan memerlukan pegawai yang berkompeten dan bertanggung jawab supaya memiliki kinerja yang tinggi. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, untuk menguji lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), untuk menguji pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja, dan untuk menguji pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 118 pegawai dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert* yang masing-masing sudah diuji coba serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan *Smart PLS 4.0 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB); (3) *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; (4) *Organizational citizenship behavior* (OCB) memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja, *Organizational Citizenship Behavior*

A. PENDAHULUAN

Menurut Edy Sutrisno (2019:6) manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang menfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dalam pengelolaan sumber daya

manusia perusahaan harus memperoleh pegawai yang berkompeten dan bertanggung jawab supaya memiliki kinerja yang tinggi.

Kasmir (2016:182) mengartikan kinerja sebagai pencapaian hasil kerja dan perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Menurut Kasmir (2016:192) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (2020:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). Organ (1997) dalam Harras et al., (2020) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau tidak secara eksplisit dikaitkan dengan sistem *reward* dan memberi kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi. Lingkungan kerja juga dapat menyebabkan peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB). Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang semakin kondusif akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai (Hendro & Alimuddin, 2021).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang pendidikan, pemuda dan olahraga sesuai dengan kewenangan daerah yang meliputi pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan anak usia dini, pendidikan non formal dan pendidikan informal, serta kepemudaan dan olahraga.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara ditemukan fenomena bahwa kualitas kinerja para pegawai belum optimal seperti hasil laporan kerja banyak ditemukan kesalahan dan tidak sesuai pedoman yang ditetapkan serta ada bagian-bagian laporan hasil kerja tidak disertakan. Fenomena lain yakni *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dianggap masih rendah, seperti pegawai enggan mengorbankan waktunya atau berkeinginan untuk membantu menyelesaikan beban kerja rekan kerjanya ketika waktu mendesak, pegawai enggan membantu mencari solusi ketika rekan kerjanya ada kendala, dan pegawai enggan menyampaikan saran inovatif. Dari sisi lingkungan kerja, keterbatasan ruangan memaksa penataan meja pegawai saling berdekatan sehingga menimbulkan gesekan antar rekan kerja, baik secara fisik maupun emosial. Kondisi tersebut membuat pegawai kurang nyaman dalam berinteraksi sehingga hubungan dengan rekan kerja menjadi kurang harmonis.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo ?

3. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo ?
4. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo ?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan Mangkunegara (2017:67) berpendapat kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:7) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi, organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

b. Lingkungan Kerja

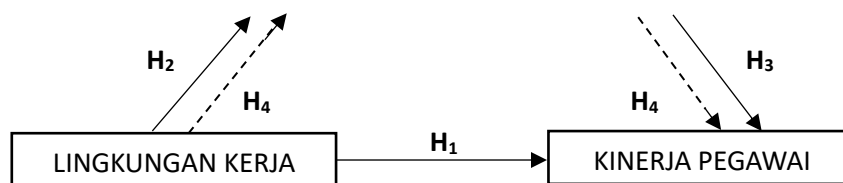
Menurut Sedarmayanti (2018:26) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan Nitisemito (2020:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kasmir (2016:192) mengemukakan lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

c. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Titisari (2014:5) *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational citizenship behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku tolong menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Sedangkan Organ 1997 dalam Titisari (2014:6) berpendapat bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Afandi (2018:181) mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela dari pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya.

2. Kerangka Pikir

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR



Gambar 1. Kerangka Pikir

Keterangan:

- : Pengaruh Langsung
 - - - - -→ : Pengaruh Tidak Langsung

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kasmir (2016:192) menyatakan lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekeliling lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja semakin baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Marbun & Jufrizen (2022) dan Listiana (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik semakin kondusif maka akan meningkatkan pula perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) (Hendro & Alimuddin, 2021). Salah satu hal penting yang menjadi persoalan dilingkungan adalah lingkungan kerja non fisik. Jika semakin berkualitas lingkungan kerja non fisik dalam instansi maka akan semakin tinggi kerelaan karyawan untuk berperilaku positif diluar tanggung jawab profesionalnya (Prasasti & Yuniawan, 2017)

Menurut Susbiyani & Herlambang (2023) lingkungan kerja memiliki hubungan keterikatan dengan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Pertama, lingkungan kerja yang mendukung dan ramah mendorong pegawai untuk lebih termotivasi untuk berkontribusi dengan sukarela melalui perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ketika pegawai merasa didukung oleh organisasi mereka cenderung lebih antusias dalam membantu rekan kerja, membagikan pengetahuan, dan berpartisipasi aktif dalam upaya organisasi. Kedua, mengenai lingkungan kerja yang adil, baik dalam hal distribusi sumber daya maupun proses pengambilan

keputusan, mendorong pegawai untuk merasa dihargai yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursalita & Soliha (2024) dan Tontoli et al., (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB).

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Pengaruh Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai

Mayfield (2013) mengemukakan pendapat bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku yang dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka melebihi ketentuan yang diberikan oleh organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh Podsakoff dalam Titisari (2014:10) bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut Robbins & Judge (2008:40) menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai yang memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranata et al., (2022) dan Carolin & Khairul Bahrin (2024) bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃: Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi

Menurut Susbiyani & Herlambang (2023) *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu mediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang terdiri *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy*, dan *civic virtue* serta dengan lingkungan kerja yang harmonis, aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien (Subu & Rokhman, 2023).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurnianto & Kharisudin (2022) dan Nastyoko (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi *organizational citizenship behavior* (OCB).

H₄: Lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai dimediasi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

5. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja (Y)

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Indikator kinerja menurut Kasmir, (2016:208) yaitu: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar pegawai.

b. *Organizational Citizenship Behavior* (M)

Organ (1997) dalam Titisari (2014:6) berpendapat bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) menurut Organ *et al.* (1988) dalam Titisari (2014:7) yaitu: *altruism, conscientiousness sportsmanship courtesy, dan civic virtue.*

c. Lingkungan Kerja (X)

Menurut Nitisemito (2020:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002) dalam Tafrihi (2021: 57) yaitu: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas *convergent* indikator reflesif dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* > 0,7 serta nilai *average variance extracted* (AVE) > 0,5 (Ghozali, 2015:74).

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi (Ghozali, 2015:74). Cara untuk menguji validitas diskriminan dengan indikator reflektif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus lebih dari 0,7 (Ghozali, 2015:74).

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. *Rule of thumb* yang

biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih dari 0,7 (Ghozali, 2015:75).

6. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. H_1 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (X-Y)

Tabel 1
Hasil Analisis PLS *Bootstrapping* Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X -> Y	0,317	0,105	3,009	0,003

Sumber: data primer, diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1, hasil uji hipotesis lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,317 yang berarti terdapat pengaruh positif. Nilai *t-statistics* sebesar 3,009 ($> 1,96$) dengan tingkat signifikansi 0.003 ($p\text{-values} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

2. H_2 : Lingkungan Kerja terhadap Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X-M)

Tabel 2
Hasil Analisis PLS *Bootstrapping* Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X -> M	0,797	0,064	12,362	0,000

Sumber: data primer, diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2, hasil uji hipotesis lingkungan kerja (X) terhadap perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB) (M) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,797 yang berarti positif. Nilai *t-statistics* sebesar 12,362 ($> 1,96$) dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p\text{-values} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) (M).

3. H_3 : Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai (M-Y)

Tabel 3
Hasil Analisis PLS *Bootstrapping* Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
M -> Y	0,574	0,096	5,946	0,000

Sumber: data primer, diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3, hasil uji hipotesis *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,574 yang berarti positif. Nilai *t-statistics* sebesar 5,946 ($> 1,96$) dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p-values < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) (M) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

4. **H₄ : Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Tabel 4
Hasil Analisis PLS *Bootstrapping* Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X ->M ->Y	0,457	0,084	5,430	0,000

Sumber: data primer, diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4, hasil uji hipotesis lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) secara tidak langsung dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB) (M) dinyatakan positif dan signifikan, karena memiliki nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,457 yang berarti positif. Nilai *t-statistics* sebesar 5,430 ($> 1,96$) dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p-values < 0,05$). Lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) secara langsung dinyatakan positif dan signifikan dimana memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,317 yang berarti terdapat pengaruh positif. Nilai *t-statistics* sebesar 3,009 ($> 1,96$) dengan tingkat signifikansi 0,003 ($p-values < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) (M).

7. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo.
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo.
4. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Carolyn, S., & Khairul Bahrin. (2024). The Effect Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) And Organizational Commitment On Employee Performance Of PT. Bukit Angkasa Makmur Central Bengkulu Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Emak*, 5(2), 369–384. <https://doi.org/10.53697/emak.v5i2>
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Undip.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa* (1st ed., Vol. 11, Issue 1). Unpam Press.
- Hendro, A., & Alimuddin, M. I. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV*. 158, 564–586.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614%0Ahttps://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/download/54614/21105>
- Listiana, A. (2023). The Effect of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at PT. Galih Estetika Indonesia. *International Journal of Social Health*, 2(3), 7–12. <https://doi.org/10.58860/ijsh.v1i3.17>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan

- Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Mayfield. (2013). Promoting Organizational Citizenship Through Job Design. *Journal of Business Disciplines*.
- Nastyoko, Y. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada CV Diar Rahma (Studi pada Karyawan CV Diar Rahma Wonosari). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 5(3), 299–307.
- Nitisemito. (2020). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nursalita, D., & Soliha, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 4408–4421. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.9082>
- Pranata, I. K. B. I., Sudja, I. N., & Verawati, Y. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Produksi Pt. Tirta Investama Kabupaten Badung. *Jurnal EMAS E-ISSN : 2774-3020*, 3(5), 101–109.
- Prasasti, V. T., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal Salatiga). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(2005), 1–14.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Subu, N. V. D., & Rokhman, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kopi nJongke dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Pemediasi. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah ...*, 3(2), 249–264. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/358%0Ahttps://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/viewFile/358/176>
- Susbiyani, A., & Herlambang, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Kecamatan Seluruh Kabupaten Jember. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 13(1), 1–12.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenadamedia Group.
- Tafrihi, W., Soelistya, D., & Desembrianita, E. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan (Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja)* (A. Irawan (ed.); 1st ed.). Nizamia Learning Center.
- Titisari. (2014). *Peranan Organization Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja*

Karyawan (1st ed.).

- Tontoli, F. F., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Bolaang Mongodow Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1557–1566.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Kelima). Rajawali Pers.