

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kopi nJongke dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Pemediasi

Novia Valentin Dua Subu¹, Nur Rokhman^{2*}

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta – Indonesia

¹noviavalentin257@gmail.com

^{2*}Corresponding author: nrokhman_semsi@yahoo.com

Abstrak

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan, pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior*, dan pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior*. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 34 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar dengan *google form*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*, yang diproses menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesa terbukti baik hipotesa 1 sampai dengan hipotesa 7 terbukti. Semua variabel baik lingkungan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sementara itu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *organizational citizenship behavior* terbukti memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, dan *organizational citizenship behavior* memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja, komitmen organisasi, kinerja dan *organizational citizenship behavior*

Abstract

Many factors can affect employee performance, such as work environment, organizational commitment and *organizational citizenship behavior*. The purpose of this study was to analyze the effect of the work environment on employee performance, the effect of organizational commitment on employee performance, the effect of the work environment on *organizational citizenship behavior*, the effect of organizational commitment on *organizational citizenship behavior*, the effect of *organizational citizenship behavior* on employee performance, the indirect effect of work environment on performance employees through *organizational citizenship*

behavior, and the indirect effect of organizational commitment on employee performance through organizational citizenship behavior. The sampling technique uses the saturated sample method. The number of samples used were 34 respondents. The data collection technique uses a questionnaire that is distributed using the Google form. The analysis technique used in this study is path analysis, which was processed using SPSS version 26. The results showed that all hypotheses were proven, both hypothesis 1 to hypothesis 7 were proven. All variables both work environment, organizational commitment, work environment have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Meanwhile organizational commitment has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, organizational citizenship behavior has a positive and significant effect on employee performance, organizational citizenship behavior has been shown to mediate the relationship between work environment and employee performance, and organizational citizenship behavior mediates the relationship between organizational commitment and employee performance.

Keywords: *work environment, organizational commitment, performance and organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan bersaing untuk selalu mempertahankan kelangsungan hidup, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Dalam perusahaan yang menjadi faktor utama untuk melakukan setiap kegiatannya adalah sumber daya manusia (karyawan). Menurut Sudaryo et al. (2018) sumber daya manusia adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Apapun bentuk tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau perusahaan. Namun untuk menunjang pencapaian tersebut perusahaan harus lebih memperhatikan potensi yang dimiliki karyawan dengan selalu mengembangkan dan mengoptimalkan setiap usahanya agar hasil kinerja yang dicapai dapat maksimal atau sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kinerja perusahaan secara tidak langsung merupakan dampak dari hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan dari perusahaan tersebut yang telah dilakukan baik secara individu maupun kelompok. Menurut Samsuddin (2018) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan seberapa banyak karyawan tersebut dapat memberi kontribusi kepada perusahaan. Kinerja karyawan sendiri dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik dari faktor-faktor internal maupun eksternal perusahaan. Faktor internal yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena berkenaan dengan kondisi tempat dan ruangan baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Komitmen organisasi menurut Samsuddin (2018) adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan perusahaan dalam pekerjaannya, yang dapat dilihat dari kemampuan untuk tetap mempertahankan perusahaan atau tekad bulat untuk mencapai tujuan perusahaan, keterlibatan aktif dalam mengerjakan tujuan perusahaan dan loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan selalu menerima semua tugas dan bertanggungjawab penuh pada pekerjaan yang diberikan dengan sikap yang hangat, afeksi dan loyalitas. Maka dimungkinkan bahwa komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan karena berhubungan langsung dengan komitmen karyawan perindividu dalam mengerjakan pekerjaan mereka.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Masing-masing karyawan mempunyai derajat OCB yang berbeda-beda. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tingkah laku karyawan yang bersifat sukarela yang dilakukan diluar *job* deskripsi dan tidak diatur dalam peraturan perusahaan, tetapi sangat memberi keuntungan kepada perusahaan karena bisa menaikkan efektivitas dan efisiensi perusahaan itu sendiri dan tidak terhubung dengan penghargaan formal (Riadi, 2017). Jika seorang karyawan yang memiliki OCB akan menimbulkan semangat untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika karyawan tersebut tidak memiliki perilaku OCB akan berpengaruh tidak baik terhadap kinerja sehingga bisa menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan, pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior*, dan pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan *research gap* yang digunakan sebagai acuan penelitian, terdapat beberapa perbedaan dari penelitian-penelitian terdahulu dengan variabel terkait yakni variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, kinerja dan *organizational citizenship behavior*. (a) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja penelitian tersebut dilakukan oleh Listianto (2020) dan Noormansyah et al. (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anjelina (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. (b) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja penelitian tersebut dilakukan oleh Listianto (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian oleh Lengkong (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. (c) Peran OCB sebagai mediasi dari variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Listianto (2020) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Anjelina (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap OCB dan OCB tidak dapat memediasi lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Taufiqurroman (2020) menyatakan bahwa OCB tidak mampu memediasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi tempat dimana seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman sehingga memungkinkan para karyawannya dapat bekerja secara optimal. Menurut Meithiana (2017) menyatakan lingkungan kerja sebagai unsur fisik, dimana lingkungan dapat juga diartikan sebagai atribusi dari organisasi atau atribusi daripada persepsi individu sendiri.

Komitmen Organisasi

Berkomitmen sama halnya dengan berjanji terhadap diri sendiri ataupun kepada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen akan mendorong kita untuk lebih percaya diri dan semangat dalam menjalankan tugas-tugas untuk menuju perubahan yang lebih baik. Komitmen organisasi menurut Samsuddin (2018) adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan perusahaan dalam pekerjaannya, yang dapat dilihat dari kemampuan untuk tetap mempertahankan perusahaan atau tekad bulat untuk mencapai tujuan perusahaan, keterlibatan aktif dalam mengerjakan tujuan perusahaan dan loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Yusuf dan Syarif (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas dari setiap karyawan terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu dalam mencapai tujuan organisasi, serta tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Menurut Lubis dan Jaya (2019) komitmen organisasi adalah sikap yang dimiliki seorang karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB tidak terlepas dari komitmen karyawan terhadap organisasi sebab prestasi kerja seorang karyawanlah yang akan melebihi apa yang seharusnya dan bahkan ditentukan oleh kuat atau tidaknya komitmen karyawan tersebut terhadap organisasi. William dan Anderson (1991) dalam Sudaryo et al. (2018) mendefinisikan *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku dan sikap menguntungkan organisasi tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi. OCB (Organ et al., 2005) adalah kebebasan perilaku individu yang secara tidak langsung diakui oleh sistem reward dan berkontribusi terhadap keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi. Terdapat pula lima dimensi untuk OCB, yakni *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

a. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2002) dalam Sudaryo et al. (2018) lingkungan kerja juga merupakan faktor penyebab stres kerja karyawan yang berpengaruh pada prestasi kerja. Lingkungan kerja erat kaitannya terhadap kinerja, dimana untuk meningkatkan kinerja para karyawannya harus ditumbuhkan dari dalam diri dan dari lingkungan kerja tersebut. Dengan adanya potensi diri dan juga situasi lingkungan kerja yang turut menunjang, maka pencapaian kinerja tiap karyawannya akan lebih mudah.

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kopi nJongke

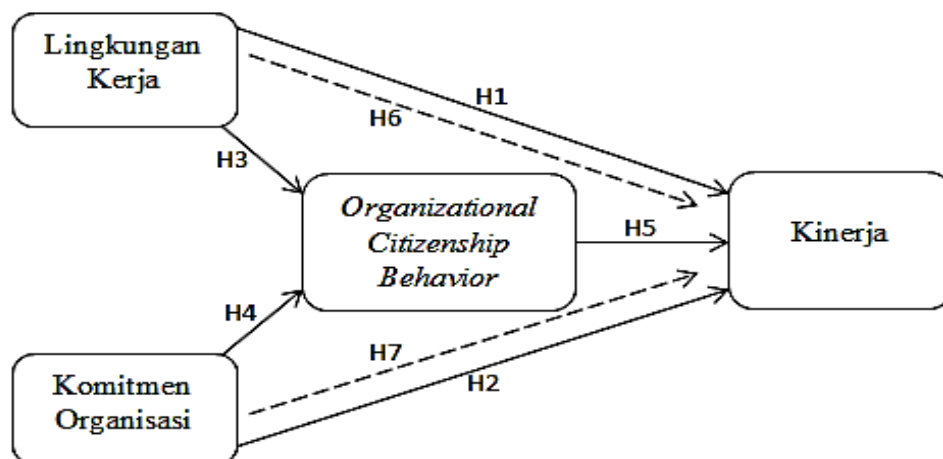
- b. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan
Menurut Scermehorn (2010) dalam Listianto (2020) mengatakan bahwa individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menjadi suatu anggota dalam sebuah organisasi dan akan berusaha bekerja dengan kinerja tinggi yang dimiliki untuk organisasi tersebut.
H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kopi nJongke
- c. Hubungan Lingkungan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
Lingkungan kerja yang bisa menciptakan rasa nyaman dan betah terhadap para karyawannya akan menimbulkan tingginya tingkat kepribadian *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Sarwono (2015) dalam Sudaryo et al. (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja turut mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Karyawan yang mampu menampilkan perilaku yang baik dalam bertanggungjawab dan mau mencoba untuk mempelajari keahlian atau pengetahuan baru dari lingkungan kerjanya, maka akan memudahkan serta bisa meningkatkan kemampuan para karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja tersebut. Dengan begitu secara tidak langsung bisa meningkatkan sikap *organizational citizenship behavior* dari para karyawan.
H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Kopi nJongke
- d. Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
Komitmen yang tinggi dari setiap karyawannya akan menimbulkan terbentuknya pribadi *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Allen dan Meyer (2013) dalam Listianto (2020) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen harus selalu diterapkan. Perusahaan perlu mempertahankan atau meningkatkan tingkat komitmen organisasi yang ada agar tetap nyaman dan harmonis sehingga bisa mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* para karyawannya.
H₄: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Kopi nJongke
- e. Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja
Menurut William dan Anderson (1991) dalam Sudaryo et al. (2018) mendefinisikan *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku dan sikap menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi, namun dengan sikap dan tindakan yang sukarela terhadap organisasi melalui kinerja yang dikembangkan. Suatu organisasi yang memiliki karyawan-karyawan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi akan menyebabkan timbulnya kinerja yang tinggi juga.
H₅: *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kopi nJongke
- f. Hubungan Lingkungan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Kinerja karyawan
Menurut Organ et al. (2005) yang menyatakan bahwa OCB yang terdiri dari *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* serta dengan lingkungan kerja yang harmonis, aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi efektif dan efisien.
H₆: Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan Kopi nJongke melalui *organizational citizenship behavior* (OCB)

- g. Hubungan Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Kinerja karyawan

Menurut Organ et al. (2005) yang menyebutkan bahwa OCB yang terdiri dari altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue jika selalu diterapkan oleh karyawan maka secara tidak langsung bisa terbentuk komitmen organisasi, sebab sikap dan perilaku yang secara sukarela bisa membuktikan rasa nyaman dan senang kepada perusahaan.

- H₇: Komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan Kopi nJongke melalui *organizational citizenship behavior* (OCB)

Kerangka Penelitian



Sumber: buku Ghazali (2018)

Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu kuesioner yang digunakan valid atau tidak valid. Menurut Wiyono (2011) uji validitas yakni untuk menunjukkan tingkat seberapa besar item-item pernyataan mewakili konsep yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item dan untuk menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, maka dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 atau 5%.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka dinyatakan valid.
- Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ maka item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari setiap variabel penelitian. Ada dua cara pengukuran reliabilitas yakni *repeated measure* dan *one shot*. Peneliti

menggunakan pengukuran *one shot* yakni pengukuran hanya dilakukan sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Nunnally (1994) dalam Ghazali (2018) menyatakan suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

b. Uji Asumsi Dasar

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Menurut Wiyono (2011) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Data distribusi akan dikatakan normal jika $\text{sig.} > 0,05$ dan dikatakan tidak normal jika $\text{sig.} < 0,05$.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghazali (2018) Uji multikolonieritas berfungsi untuk menguji apakah ditemukan adanya model regresi korelasi antar variabel bebas (independen). Menurut Wiyono (2011) uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan liner antar variabel independen dalam model regresi. Nilai *cutoff* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2018).

2. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2018) uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau sama, maka akan disebut Homokedastisitas dan jika berbeda maka akan disebut Heterokedastisitas. Menurut Wiyono (2011) uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

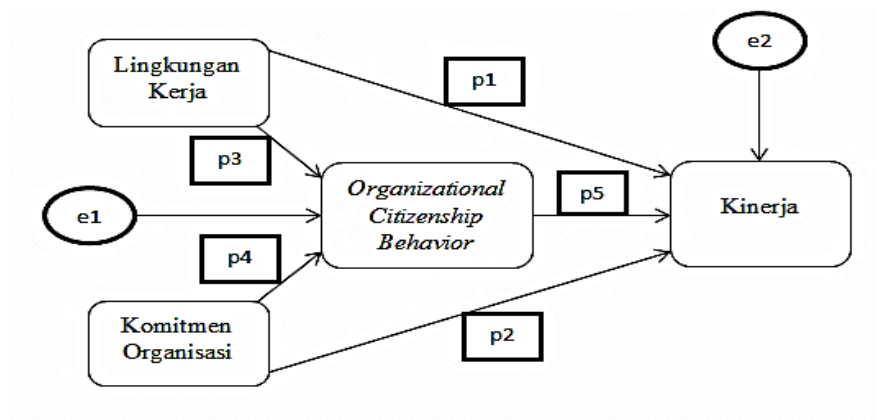
Penelitian ini menggunakan uji *glejser* yaitu untuk meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi variabel independen $> 0,05$ berarti tidak terdapat adanya heterokedastisitas (Ghozali, 2018).

d. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear

Menurut Widarjono (2018) regresi dengan variabel mediasi digunakan untuk mengetahui adanya hubungan pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Oleh karena itu akan dilakukan analisis regresi secara bertahap dan penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) untuk menguji hipotesa 1, 2, 3, 4, 5, 6 dan 7 dengan program SPSS 26. Analisis jalur yakni merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur yakni penggunaan analisis regresi untuk menaksirkan hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2018).

Model penelitian sebagai berikut:



Sumber: buku Ghozali (2018)

Gambar 2. Model Analisis Jalur (Path Analysis)

Diagram jalur secara eksplisit menunjukkan hubungan kuasalitas antar variabel berdasarkan pada teori tersebut. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel, sedangkan nilai p menggambarkan jalur dan koefisien jalur. Berdasarkan gambar model analisis jalur diatas menunjukkan hubungan diantaranya:

- Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja = $p1$
- Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja = $p2$
- Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) = $(p3 \times p5)$
- Pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) = $(p4 \times p5)$
- Total pengaruh (korelasi lingkungan kerja terhadap kinerja = $(p1 + (p3 \times p5))$
- Total pengaruh (korelasi komitmen organisasi terhadap kinerja = $(p2 + (p4 \times p5))$

Koefisien jalur merupakan *standardized* koefisien regresi. Koefisien jalur juga dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yakni persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Persamaan regresi tersebut adalah:

$$OCB(Z) = \alpha + p3LK + p4KO + e1$$

$$Kinerja(Y) = \alpha + p1LK + p2KO + p5OCB + e2$$

Keterangan:

$$\text{Besarnya nilai } e = \sqrt{(1 - R^2)}$$

LK = Lingkungan Kerja

KO = Komitmen Organisasi

OCB = *Organizational Citizenship Behavior*

Dengan ketentuan:

- Jika signifikansi $< 0,05$, maka hipotesa 1, 2, 3, 4, 5, 6 dan 7 diterima
- Jika signifikansi $> 0,05$, maka hipotesa 1, 2, 3, 4, 5, 6 dan 7 ditolak

Sedangkan untuk mengetahui apakah ada mediasi atau tidak, maka menggunakan uji Sobel test dengan rumus:

$$Sp2p3 = \sqrt{p3^2Sp2^2 + p2^2Sp3^2 + Sp2^2Sp3^2}$$

Keterangan:

P2 : Koefisien regresi *unstandardized beta* variabel independen terhadap variabel mediasi.

P3 : Koefisien regresi *unstandardized beta* variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Sp2: *Standard error of estimastion* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi.

Sp3: *Standard error of estimastion* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Dengan ketentuan, jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

2. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika *adjusted* R^2 semakin kecil, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Namun jika *adjusted* R^2 semakin tinggi atau mendekati angka satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir keseluruhan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dengan skor total item pada taraf signifikansi 0,05, kemudian dibandingkan antara r hitung dan r tabel pada $df = n - 2$ atau $df = 34 - 2 = 32$, yakni dengan r tabel = 0,3388. menunjukkan bahwa item-item pernyataan yang digunakan pada keempat variabel tersebut memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari keempat variabel yang digunakan nilainya lebih dari 0,70, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan reliabel atau layak digunakan sebagai penelitian selanjutnya.

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas pada pengujian *Kolmogorov-Smirnov* yaitu *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa Mento Carlo Sig. sebesar 0,751 $>$ 0,05, maka data tersebut dinyatakan terdistribusi dengan normal.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolonieritas

Berdasarkan data tabel hasil uji multikolonieritas diatas dapat dilihat bahwa nilai toleransinya adalah 0,774, 0,842 dan 0,669 yang berarti dari ketiga variabel tersebut tidak ada yang memiliki nilai toleransi $<$ 0,10. Begitu pula dengan nilai VIFnya adalah 1,292, 1,188 dan 1,494 yang berarti tidak ada dari ketiga variabel tersebut yang memiliki nilai VIF $>$ 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel dalam model regresi tersebut.

b) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan data hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari setiap variabelnya adalah 0,972, 0,468 dan 0,950 yang berarti nilai sig. dari ketiga variabel tersebut $> 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat adanya heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a) Uji Path Analysis (Analisis Jalur)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menaksirkan sebab akibat antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berlandaskan teori.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Persamaan regresi I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	0,666	0,633	3,735
a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1				

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-11,561	7,15		-1,617
	X1	0,575	0,163	0,423	3,524
	X2	0,661	0,258	0,294	2,558
	Z	0,4	0,142	0,362	2,81
a. Dependent Variable: Y					

Besarnya $e2$ dapat diketahui dengan rumus $\sqrt{(1 - R^2)}$, yaitu:

$$e2 = \sqrt{(1 - 0,666)} = 0,334$$

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja (Y)} = \alpha + p1LK(X1) + p2KO(X2) + p5OCB(Z) + e2$$

$$\text{Kinerja (Y)} = -11,561 + 0,575LK(X1) + 0,661KO(X2) + 0,400OCB(Z) + 0,334$$

1) $p1LK(X1) = 0,575$, Sig. $0,001 < 0,05$ (H1)

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,575 dan nilai signifikansinya sebesar 0,001, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopi nJongke.

2) $p2KO(X2) = 0,661$, Sig. $0,016 < 0,05$ (H2)

Nilai koefisien variabel komitmen organisasi sebesar 0,661 dan nilai signifikansinya sebesar 0,016, yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopi nJongke.

3) $p5OCB(Z) = 0,400$, Sig. $0,009 < 0,05$ (H5)

Nilai koefisien variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,400 dan nilai signifikansinya sebesar 0,009, yang berarti *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopi nJongke.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Persamaan regresi II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,575 ^a	0,331	0,287	4,713
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,545	8,919		0,846	0,404
	X1	0,52	0,183	0,422	2,833	0,008
	X2	0,67	0,303	0,329	2,212	0,034

Besarnya $e1$ dapat diketahui dengan rumus $\sqrt{(1-R^2)}$, yaitu:

$$e1 = \sqrt{(1-0,331)} = 0,669$$

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$OCB(Z) = \alpha + p3LK(X1) + p4KO(X2) + e1$$

$$OCB(Z) = 7,545 + 0,520LK(X1) + 0,670KO(X2) + 0,669$$

- 1) $p3LK(X1) = 0,520$, Sig. $0,008 < 0,05$ (H3)

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,520 dan nilai signifikansinya sebesar 0,008, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Kopi nJongke.

- 2) $p4KO(X2) = 0,670$, Sig. $0,034 < 0,05$ (H4)

Nilai koefisien variabel komitmen organisasi sebesar 0,670 dan nilai signifikansinya sebesar 0,034, yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Kopi nJongke.

Sedangkan untuk variabel mediasinya menggunakan uji Sobel test sebagai berikut:

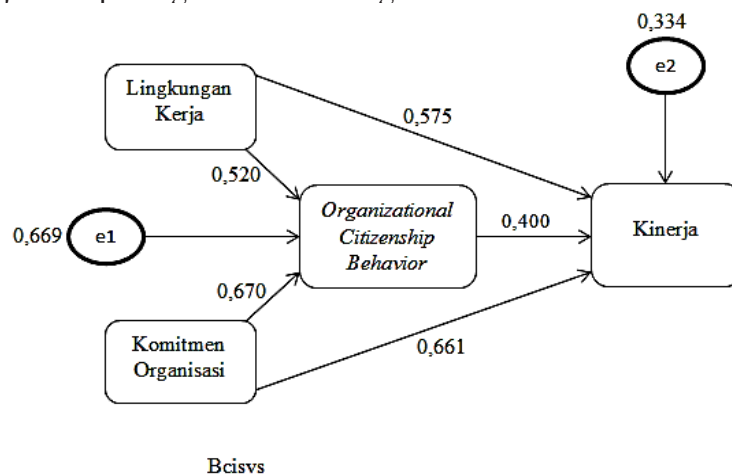
Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.520	Sobel test:	2.00050078	0.10397397
b	0.400	Aroian test:	1.94080373	0.10717209
s _a	0.183	Goodman test:	2.06606863	0.10067429
s _b	0.142			0.038822
		Reset all	Calculate	

Pengaruh mediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kopi nJongke melalui OCB ditunjukkan dengan perkalian $p3$ (0,520) x $p5$ (0,400) senilai 0,208. Dari hasil uji sobel test diatas menunjukkan t hitung senilai 2,00050078 > t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,69389. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi senilai 0,208 signifikan, yang berarti ada pengaruh mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior*.

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.670	Sobel test: 1.73934104	0.15408134	0.08197479
b 0.400	Aroian test: 1.67525208	0.15997592	0.09388478
s _a 0.303	Goodman test: 1.81139711	0.1479521	0.0700794
s _b 0.142	Reset all	Calculate	

Pengaruh mediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Kopi nJongke melalui OCB ditunjukkan dengan perkalian p_4 (0,670) x p_5 (0,400) senilai 0,268. Dari hasil uji sobel test diatas menunjukkan t hitung senilai 1,73934104 > t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,69389. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi senilai 0,268 signifikan, yang berarti ada pengaruh mediasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior*.

Hasil analisis jalur dapat digambarkan sebagai berikut:



Bcivsvs

Sumber: hasil olahan data primer 2021

Gambar 1.3. Validasi Model Analisis Jalur

b) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika R^2 semakin tinggi atau mendekati angka satu, maka variabel-variabel independen mampu memberikan hampir keseluruhan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependen.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan Regresi I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	0,666	0,633	3,735
a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1				

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,666 atau 66,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan *organizational citizenship behavior* (Z) untuk menjelaskan besarnya

variasi dalam kinerja (Y) adalah 66,6%, sisanya sebesar 33,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Tabel. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan Regresi II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,575 ^a	0,331	0,287	4,713
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,331 atau 33,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) untuk menjelaskan besarnya variasi dalam *organizational citizenship behavior* (Z) adalah 33,1%, sisanya sebesar 66,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopi nJongke. Dibuktikan dengan signifikansi senilai $0,001 < 0,05$ dan nilai koefisien senilai 0,423 yang berarti berpengaruh secara langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini didukung juga dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Listianto (2020) dan Noormansyah et al. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
2. H_2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopi nJongke. Dibuktikan dengan signifikansi senilai $0,016 < 0,05$ dan nilai koefisien senilai 0,4294 yang berarti berpengaruh secara langsung dari komitmen organisasi terhadap kinerja. Hal ini didukung juga dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Listianto (2020) dan Taufiqurroman (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
3. H_3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Kopi nJongke. Dibuktikan dengan signifikansi senilai $0,008 < 0,05$ dan nilai koefisien senilai 0,422 yang berarti berpengaruh secara langsung dari lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini didukung juga dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Listianto (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. H_4 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Kopi nJongke. Dibuktikan dengan signifikansi senilai $0,034 < 0,05$ dan nilai koefisien senilai 0,329 yang berarti berpengaruh secara langsung dari komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini didukung juga dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Listianto (2020) dan Taufiqurroman (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.
5. H_5 : *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopi nJongke. Dibuktikan dengan signifikansi senilai $0,009 < 0,05$ dan nilai koefisien senilai 0,364 yang berarti berpengaruh secara langsung dari *Organizational citizenship behavior* terhadap kinerja. Hal ini didukung juga dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Listianto (2020) dan Noormansyah et al. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

6. H_6 : Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan Kopi nJongke melalui *organizational citizenship behavior*. Dibuktikan dengan nilai t hitung senilai $2,00050078 > t$ tabel yaitu sebesar $1,69389$, maka disimpulkan bahwa koefisien mediasi senilai $0,208$ signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior*.
7. H_7 : Komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan Kopi nJongke melalui *organizational citizenship behavior*. Dibuktikan dengan nilai t hitung senilai $1,73934104 > t$ tabel yaitu sebesar $1,69389$, maka disimpulkan bahwa koefisien mediasi senilai $0,268$ signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior*.

KESIMPULAN

Penelitian variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Kopi nJongke dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel pemediasi dan didukung oleh teori-teori yang mendasar dari pembahasan di atas sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopi nJongke. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopi nJongke. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Kopi nJongke. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Kopi nJongke. *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopi nJongke. *Organizational citizenship behavior* (OCB) memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan Kopi nJongke. *Organizational citizenship behavior* (OCB) memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan Kopi nJongke.

Manfaat praktis dan empiris dari penelitian ini Kopi nJongke hendaknya lebih memperhatikan lingkungan kerja dan komitmen organisasi dari setiap karyawannya agar kinerja yang mereka hasilkan lebih baik lagi dan meningkat. Sebuah komitmen cenderung akan hilang jika para karyawan sudah tidak merasa nyaman atau betah untuk bekerja di perusahaan tersebut yang juga didukung oleh kondisi lingkungan yang kurang sesuai. Dengan begitu akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan atau diberikan oleh karyawan kepada Kopi nJongke. Manfaat teoritis dari penelitian ini bisa menjadi referensi ilmu pengetahuan dalam mengembangkan kinerja karyawan dengan mendasarkan pada lingkungan kerja dan komitmen organisasi dengan memperhatikan variabel OCB yang jarang dijadikan sebagai pemediasi.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian ini membatasi hanya pada pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja. Banyak faktor yang bisa digali lebih banyak dari sisi karyawan Muon sisi perusahaan misalnya motivasi, kepemimpinan dan sebagainya.

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode kualitatif dalam meneliti lingkungan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*, misalnya melalui studi kasus dengan wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dan mendalam daripada angket.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjelina, C. A. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Yogyakarta). 1–132. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/id/eprint/4963>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Lengkong, V. P. K. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1968–1977. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20918>
- Listianto, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai pemediasi. 1–77. <http://eprints.umm.ac.id/64448/>
- Lubis, M. J., & Jaya, I. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Medan: Cv. Pusdikra Mitra Jaya.
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Noormansyah, N., Wahono, B., & Khalikussabir, K. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Resto Ayam Goreng Nelonso Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(10).
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational Citizenship Behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publications.
- Riadi, M. (2017). Dimensi, Motif dan Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). <https://www.kajianpustaka.com/2017/12/dimensi-motif-dan-manfaat-organizational-citizenship-behavior.html>. Diakses 27 Maret 2019.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga, Bandung, CV. Mandar Maju.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Edisi Satu). Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, P. (2016). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Taufiqurroman. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening. 1–14. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/7865/1/document%281%29.pdf>
- Widarjono, A. (2018). *Analisis Regresi dengan SPSS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. (Cetakan Pertama). Makasar: Nas Media Pustaka.