



## HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) KARYAWAN BENGKEL GRAVY AUTO

*Relationship of Work Environment and Work Motivation Towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Gravy Auto Workshop Employees*

Ernes Willyams Tangadang

[erneswillyams@gmail.com](mailto:erneswillyams@gmail.com)

Nenny Anggraini

[nenny.angraeni@uki.ac.id](mailto:nenny.angraeni@uki.ac.id)

Jonny Siagian

[johni.siagian@uki.ac.id](mailto:johni.siagian@uki.ac.id)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia  
Jakarta, Indonesia

### **Abstract**

*Human resources (HR) are an important asset for the company. Therefore, quality human resources are needed by companies, especially in industrials era 4.0 as it is today. Many companies are competing to obtain human resources with good quality in order to compete. However, companies or organizations also play an important role in creating quality and competent human resources so that good organizational management is needed in order to maintain organizational life, both long and short term. In the course of an organization or company various kinds of problems will arise as happened in the Gravy Auto Workshop which faces the problem that employees are not comfortable with the work environment and are less motivated in carrying out their work, employees who are not enthusiastic about carrying out task for which they are responsible. The attitude of these employees reflects that employees still lack motivation in carrying out their work. Because of these problems, researchers are interested in examining what causes employee work discomfort, by assessing Work Motivation and then associating it with the OCB of Gravy Auto Workshop employees based on the background above. The purpose of researcher in conducting this research was to find out and prove whether work environments and work motivation have a relationship with organization citizenship behavior (OCB). These studies use a quantitative approached, namely an approached that using data analyst in form of number or numbers in collecting basic data. Collecting data in these studies use a survey method by distributing questionnaire to Gravy Auto Workshop employees using hierarchical theory on work environment variables. Hierarchical theory by Abraham H Maslow on work motivation variables and Organizational Citizenship Behavior (OCB) theory. Test result use SPSS 26.0 shows that there is a significancy relationships between work environments and work motivations on OCB. When tested partially the relationship proved significant. Because it is feasible means that work environments and work motivations are important factors in increasing OCB.*

## **1. Pendahuluan**

SDM (Sumber Daya Manusia) ialah elemen terutama di dalam sebuah industri. Dikarenakan hal tersebut SDM (Sumber Daya Manusia) yang bermutu amat diperlukan oleh industri terutama di zaman digitalisasi 4.0. Banyak industri berlomba-lomba untuk memperoleh Sumber Daya Manusia dengan mutu yang baik supaya dapat berkompetisi dengan industri kompetitor.

Sumber Daya Manusia yang bermutu serta mempunyai kompeten ialah elemen utama yang tidak ternilai harganya dalam kegiatan sebuah institusi, oleh karenanya dibutuhkan pengelolaan yang baik demi kelangsungan hidup institusi, dalam jangka panjang ataupun jangka pendek. Mengingat peran staf utama bagi industri maka amat perlu selalu dibagikan motivasi bagi staf.

Sebuah industri harus membentuk suasana kerja yang aman, tenteram serta bermanfaat hingga bisa memicu semangat staf untuk menuntaskan tugas dengan efektif. Terciptanya suasana yang menyenangkan dalam suatu industri bisa membagikan kebahagiaan pada staf di industri tersebut hingga menimbulkan kesan yang baik pada staf serta akan makin loyal pada sebuah industri, ini bisa berefek positive bagi reputasi industri.

Dalam (Sedarmayanti, 2011) menjelaskan bahwasanya ada dua macam lingkungan kerja diantaranya lingkungan kerja nonfisik serta fisik. Yang dimaksud dengan lingkungan nonfisik ialah semua situasi terkait hubungan dalam pekerjaan, termasuk hubungan antar staf, relasi dengan staf, dan relasi dengan manajer.

Motivasi kerja ialah sebuah proses keterkaitan antar usaha serta pemuasan keperluan. Motivasi yakni perubahan energi internal diri individu yang bisa dilihat dari timbulnya perhatian diikuti respon akan tujuan (Mahardhika, 2013). Menurut (Mangkunegara, 2019), motivasi yakni aspek yang mendorong staf supaya meraih tujuan dari motifnya. Industri harus mengembangkan motivasi kerja staf supaya dapat meraih tujuan yang diinginkan. Pemberian motivasi pada staf bisa memengaruhi semangat untuk meraih visi industri. Staf yang mempunyai motivasi atau dukungan kerja yang tinggi, maka hasil kerjanya akan maksimal hingga industri bisa meraih target yang ditetapkan (Luthfi, 2014).

Sikap manusia ditimbulkan dengan adanya motivasi. Motivasi ialah hasil interaksi antar individu serta lingkungan sekelilingnya. Menurut (Martoyo, 2007), motivasi kerja ialah aspek pememicu semangat berkerja serta mendorong individu untuk berkerja lebih giat. Semangat berkerja yang tinggi bisa mendorong individu untuk meraih tujuannya, sementara semangat berkerja yang rendah bisa menghambat kemampuan seseorang untuk meraih tujuannya.

Motivasi bisa memerkuat karakter individu serta mendorong mereka untuk mengejar pekerjaan dengan tekun. Individu akan menunjukkan sikap yang mendorong tujuan mereka,

seperti mencari pengakuan sosial serta status, mencukupi standar pribadi, serta menunjukkan disiplin bekerja yang baik.

Selain motivasi serta lingkungan kerja, semangat kerja yang tinggi dari staf juga akan dicapai dengan mengembangkan sikap intra-peran. Sikap intra-peran melingkupi sikap formal yang sudah dijelaskan dalam institusi, namun masih ada sikap lain yang tidak dijelaskan dengan formal oleh staf, contohnya membagikan bantuan pada teman kerja, menghadiri rapat dengan sungguh-sungguh, serta mengeluh lantaran beban kerja yang berat. Sikap-sikap tersebut disebut Organization Citizenship Behavior (OCB) dalam sebuah institusi, menurut Hui, dkk dalam (Hardaningtyas, 2004).

Salah satu sikap strategis yang utama di bagian Sumber Daya Manusia yakni pengembangan OCB dalam institusi. OCB bisa dilihat melalui sikap menolong teman kerja, sukarela mengerjakan tugas tambahan, taat pada kebijakan serta prosedur di tempat kerja. Tindakan tersebut menunjukkan nilai tambah staf serta ialah bentuk sikap pro-sosial yang sifatnya positive, konstruktif dan bermanfaat. OCB ialah sikap di luar kontrak kerja yang bisa membagikan manfaat besar bagi institusi. Staf yang memerlihatkan sikap di luar tugas serta tanggung jawabnya akan membagikan kontribusi positive bagi institusi melalui sikap sukarela, dengan tetap melakukan tugasnya dengan baik.

Sikap OCB ialah aspek utama bagi industri lantaran staf yang menunjukkan sikap OCB serta rela bagi staf lainnya akan berkerja dengan maksimal bagi industri. Menurut (Yuniar et al., 2011), sejumlah riset menunjukkan bahwasanya sikap OCB bisa mengembangkan efektivitas serta keberhasilan institusi, seperti tarif operasional yang lebih rendah, penuntasan pekerjaan yang lebih cepat, serta pemakaian sumber daya yang lebih maksimal.

OCB bisa muncul dari berbagai aspek dalam institusi, termasuk motivasi. Ketika individu termotivasi, mereka akan berupaya melaksanakan sikap OCB. Dengan umum, OCB mengacu pada sikap yang tidak termasuk dalam deskripsi kerja formal seorang staf, atau sikap yang tidak di hargai dengan resmi (Jex, 2002). Dalam (Bogler & Somech, 2005) menjelaskan bahwasanya OCB ialah sikap sukarela yang diperlihatkan oleh individu atau institusi dengan menyeluruh. Dari sejumlah pendapat terkait OCB bisa disimpulkan bahwasanya OCB ialah sikap sukarela yang melampaui tugas pokok staf contohnya memberika bantuan pada teman kerja serta bersikap sopan, yang bermanfaat bagi institusi serta tidak ada hubungannya dengan sistem kompensasi.

Penentuan variable motivasi dianggap utama untuk menemukan seberapa besar dukungan yang dipunyai oleh staf supaya dapat mengembangkan OCB staf pada industri. Penentuan variable motivasi dianggap utama lantaran jika staf termotivasi maka akan dengan mudah untuk mengembangkan sikap OCB staf yang tentunya amat bermanfaat bagi industri dalam meraih targetnya.

Bengkel Gravy Auto ialah sebuah badan usaha perorangan berdiri pada tahun 2015, berlokasi di Jl. Saharjo 78B, Tebet, Jakarta Selatan, ialah badan usaha yang mengaplikasikan produk anti karat protective *coating*, peredam suara serta juga *cemical cliener* dengan system

ramah lingkungan. Bengkel Gravy Auto sedang mengembangkan berbagai pelayanannya ke semua daerah di Indonesia serta terus berupaya untuk menghasilkan pelayanan *customer* yang baik. Selaku salah satu pemasok terbaik PT.SIKA INDONESIA sudah membagikan kontribusi pada pelanggan termasuk Bengkel Gravy Auto selaku distributor. Berbagai bengkel resmi sudah serta sedang melakukan kemitraan dengan Bengkel Gravy Auto seperti PT. FREEPORT INDONESIA, BENKEL TOYOTA ASTRIDO, BENKEL TOYOTA TUNAS, Bengkel BMW ASTRA CILANDAK serta masih banyak lagi industri lainnya.

Selaku salah satu distributor terbaik, Bengkel Gravy Auto maju serta berkembang ke seluruh sector serta bergerak maju dengan usaha yang besar untuk meraih tujuan dari Bengkel. Untuk tetap jadi distributor terbaik, maka Bengkel Gravy Auto harus mampu mengaplikasikan mutu yang baik, hingga Bengkel Gravy Auto akan mampu memertahankan serta menjalin hubungan kemitraan yang baik dengan *customer* nya serta dapat berkompetisi dengan Bengkel lainnya.

Dari hasil pengamatan awal yang saya lakukan dimana saya mewawancarai *Owner* Bengkel Gravy Auto bahwasanya kami menemukan permasalahan awal yang terjadi di Bengkel Gravy Auto ialah masih adanya staf yang kurang nyaman dengan Lingkungan Kerja serta kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dimana masih terdapat staf yang tidak bersemangat dalam mengerjakan tugas yang ialah tanggung jawabnya. Sikap staf tersebut mencerminkan bahwasanya staf masih kurang mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karenanya permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti apa yang jadi penyebab ketidaknyamanan kerja staf, dengan menilai Motivasi Kerja serta lalu mengkaitkannya dengan OCB staf Bengkel Gravy Auto. Didasari oleh latar belakang yang sudah dijabarkan di atas maka dari itu peneliti tertarik dalam meneliti **“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) KARYAWAN BENKEL GRAVY AUTO”**.

Rumusan masalah dalam riset ini berlandaskan latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya ialah diantaranya:

1. Apakah Ada Hubungan antar Lingkungan Kerja serta OCB (organization citizenships behavior) pada staf Bengkel Gravy Auto?
2. Apakah Ada Hubungan antar Motivasi Kerja serta OCB (organization citizenships behavior) pada staf Bengkel Gravy Auto ?
3. Apakah Ada Hubungan antar Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja pada OCB (organization citizenships behavior) staf Bengkel Gravy Auto?

## 2. Uraian Teoritis

### 2.1 Lingkungan Kerja

Pada dasarnya setiap institusi lingkungan kerja di butuhkan dalam perkembangan sebuah industri. Baik untuk skala kecil, menengah, ataupun besar seluruhnya akan berinteraksi

dengan lingkungan tempat staf berkerja, lingkungan kerja yakni tempat di mana para staf melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja itu sendiri bisa berubah-ubah bisa membawa efek negative ataupun positive hingga institusi atau industri yang bisa menyesuaikan diri dengan lingkungannya dalam meraih hasil kerjanya.

Tempat berkerja yang membuat staf senang akan berefek pada kinerja staf yang meningkat, serta tempat berkerja yang tidak selaras akan berefek pada menurunnya kinerja pekerja. Tempat berkerja yang baik, bersih, nyaman, tenang serta aman tanpa ancaman, tanpa kebisingan atau gangguan yang menghambat staf untuk melaksanakan yang terbaik.

Lingkungan kerja ialah sebuah kawasan dimana semua pekerja disana berkerja dan didalamnya ada faktor keadaan dimana pekerja disana berkerja (Sihaloho et al., 2021). Perhatian manajemen punya andil kuat terhadap industri dalam kawasan bekerja. Walau sebuah lingkungan kerja tidak melaksanakan sebuah produksi pada sebuah industri, namun kawasan berkaitan langsung untuk seluruh pekerja yang bekerja pada produksi. Lingkungan kerja mempunyai makna kondisi dimana tempat staf dalam melakukan aktivitas sehari-hari (Melati et al., 2023).

Dalam (Itafia, 2014) menyatakan bahwasanya lingkungan berkerja ialah semua hal yang berada di sekeliling staf dalam melakukan tugas, baik dengan fisik ataupun nonfisik, serta menyangkut hal-hal yang membagikan pengaruh pada staf dalam melaksanakan tugas. Suatu lingkungan tempat berkerja yang menyenangkan membentuk ketenteraman serta keamanan hingga para pekerja bisa melaksanakan tugas serta tanggung jawab dengan baik. Jikalau para staf merasa tempatnya berkerja menyenangkan maka akan tercipta rasa nyaman dalam melaksanakan aktivitas di tempat kerja, hingga bisa memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya serta efektif. Selain itu prestasi kerja mereka juga akan memuaskan, lantaran situasi tempat berkerja bisa memengaruhi emosi mereka seperti hubungan yang terbentuk antar teman kerja serta staf, hubungan kerja antar manajer serta staf, serta lingkungan sekeliling tempat staf berkerja.

Dalam (Sedarmayanti, 2011) Suasana lingkungan kerja dinilai cocok atau baik, jikalau seseorang bisa melaksanakan aktivitas dengan aman, maksimal, nyaman, serta sehat. Keselarasan pada lingkungan kerja bisa terlihat dampaknya dalam jangka panjang. Tempat berkerja yang tidak baik akan memerlukan waktu dan tenaga yang cenderung banyak serta tidak membagikan dorongan pada perencanaan sistem kerja yang efektif. Jika seorang staf merasa lingkungan tempat mereka berkerja itu aman, nyaman serta kondusi, Makin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan seorang staf ketika menuntaskan pekerjaannya. Jika seorang staf merasa lingkungan kerjanya kurang baik, kinerjanya akan menurun.

Dalam (Sunyoto, 2012) yang dimaksud dengan lingkungan kerja yakni semua hal yang berkaitan dengan staf, hal-hal yang membagikan pengaruh pada staf ketika mereka melaksanakan pekerjaan yang dibagikan padanya seperti musik, penerangan, kebersihan serta lainnya. Dalam (Nitisemito, 2010) menyatakan Lingkungan kerja bisa diartikan selaku suatu

hal yang berada disekeliling staf dan mampu mempengaruhi staf dalam melakukan pekerjaan/tugas yang dibagikan.

## 2.2 Motivasi Kerja

Daya penggerak yang membuat seseorang mau berkerja, berkerja sama, berkerja dengan efektif, berintegrasi serta selalu mengusahakan kepuasan ialah pengertian dari motivasi kerja, (Hasibuan, 2016).

Motivasi ialah dimana ada suatu hal pada diri manusia yang mendukung dirinya pribadi untuk melaksanakan aktifitas yang bermanfaat untuk menggapai visi sebuah industri (Siagian, 2012). Sementara Menurut (Siti & Hariyadi, 2019) motivasi ialah sebuah dorongan yang dibagikan pada kita ke orang lainnya, hingga pekerja tersebut ingin melaksanakan perubahan dalam dirinya pribadi.

Dalam (Gibson, 2013) Motivasi ialah energi yang memandu staf, mengembangkan dan membagikan arah dalam bersikap. Dalam (Luthans, 2011) menyatakan bahwasanya motivasi, asalnya dari kata latin yakni *movere* maknanya bergerak atau penggerak. Motivasi berarti keperluan, harapan, dukungan, dukungan seseorang. Motivasi didefinisikan selaku energi yang timbul dari dalam atau luar diri individu untuk membangkitkan semangat serta ketekunan dalam meraih tujuan (Daft, 2013). Pemahaman proses motivasi ini bisa dipahami melalui hubungan antar keperluan, insentif, serta dukungan. Motivasi yakni harapan individu yang mendorongnya dalam bertindak (Mathis & Jackson, 2016).

Berlandaskan opini para ahli diatas maka ditarik kesimpulan bahwasanya motivasi internal diri seseorang baik internal ataupun eksternal ialah dukungan yang tumbuh untuk berkerja dengan semangat serta memakai seluruh keahlian serta kemampuan yang dipunyainya, yang tujuannya ialah untuk memperoleh sebuah hasil kerja untuk meraih kepuasan selaras dengan harapannya.

Dalam (Ratnasari, 2016) menyatakan bahwasanya motivasi ialah aspek psikologis yang membagikan arah pada intensi seseorang pada pekerjaan, rasa puas dan rasa tanggung jawab pada kegiatan pekerjaan. Sementara menurut (Triyanto et al., 2016) motivasi yakni dorongan untuk membentuk staf memakai keahlian, waktu serta energi untuk menuntaskan kewajiban kerja serta meraih tujuan institusi. Menurut pendapat (Rajagukguk et al., 2018) motivasi ialah semua perhatian atau keinginan yang bisa membagikan pengaruh pada harapan individu supaya bersikap atau bertindak selaras arahan dari motivasi.

Motivasi ialah kunci keberhasilan institusi untuk menjaga kesinambungan kerja dalam institusi dengan cara yang kuat serta layak (Azhad et al., 2015). Motivasi ialah tentang membagikan arahan atau bimbingan yang benar, sumber daya serta penghargaan untuk membuat mereka bersemangat serta tertarik untuk berkerja selaras harapan Anda.

Motivasi ialah proses yang menghasilkan tingkah laku, mendorong kemajuan tingkah laku serta menyalurkan tindakan tingkah laku tertentu. Dengan begitu, motif (keperluan,

harapan) memotivasi staf untuk bertindak (Samsudin, 2012). Motivasi ialah aspek utama maka perlu diberi atensi oleh management jika setiap staf ingin menyumbangkan kontribusi yang positive pada visi industri (Siagian, 2012). Staf yang termotivasi amat antusias dengan kinerja tugas yang dibagikan padanya. Tanpa adanya motivasi, staf akan kesulitan bahkan tidak mampu melaksanakan tugasnya selaras standar industri atau bahkan melebihinya lantaran apa yang memotivasi mereka untuk berkerja tidak tercukupi (Budianto et al., 2017).

### **2.3 Organizational Citizenship Behaviour (OCB)**

Dalam (Kreitner & Kinicki, 2007) mengemukakan bahwasanya Organization Citizenships Behavior (OCB) yakni sikap keanggotaan institusi diluar tugas pokoknya, seperti intensi untuk menolong pekerjaan orang lain, perduli pada properti industri serta lain-lain.

Sementara (Francis, 2014) menyatakan bahwasanya Organization Citizenships Behavior (OCB) ialah tindakan staf atas keinginan mereka sendiri untuk menolong teman kerja mereka. Sikap ini bisa dikemukakan selaku "rasa kewargaan/kesetaraan" atau "sikap kewargaan institusi" yang diartikan jadi kesediaan untuk melampaui kewajiban budaya yang dibutuhkan oleh institusi.

Menurut (Muhdar, 2015), OCB (organization citizenships behavior) yakni bentuk sikap yang membagikan dukungan pada sebuah institusi dengan intrinsik supaya berkerjasama serta berhubungan dalam konteks sistem terbuka. Susaha institusi efektif, individu harus masuk ke dalam sistem tersebut, memerlihatkan peran yang selaras dengan standar terendah dalam sistem kerja, serta melaksanakan sikap yang inovatif serta spontan untuk melakukan fungsi institusi.

Dalam (Zhang, 2011) juga membagikan contoh Organization Citizenships Behavior (OCB) dalam pemahaman sehari-hari selaku suatu "usaha ekstra" untuk menolong orang lain seperti menawarkan untuk menolong staf baru, seorang yang sukarela untuk mengubah giliran kerja serta lain-lain. OCB juga melingkupi tindakan yang terkait dengan institusi seperti berkerja lembur tanpa harapan (remunerasi), atau jadi sukarelawan untuk mengatur fungsi di semua kantor.

Kesimpulannya ialah OCB (Organization Citizenships Behavior) ialah sikap informal staf berbentuk kesadaran yang berupa bantuan diluar tugas formal yang sudah disetujui oleh institusi serta staf untuk mengembangkan efektivitas institusi dengan sukarela.

## **3. Metode Penelitian**

### **3.1 Desain Penelitian**

Riset berikut ialah riset hubungan, dengan alasan bahwasanya dalam riset ini ingin mencari apakah ada hubungan antar tempat kerja serta inspirasi pada OCB staf bengkel Gravy Auto. (Sukardi, 2015) mendefinisikan riset korelasi selaku riset yang melibatkan pengumpulan data untuk memastikan ada atau tidaknya hubungan antar dua variable ataupun lebih serta seberapa kuat hubungan tersebut.

### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini tentang “Hubungan Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja dengan OCB” dilaksanakan di Bengkel Gravy Auto, Jl. Saharjo 78B Tebet, Jakarta Selatan, DKI Jakarta selaku objek riset.

### **3.3 Populasi**

Populasi ialah sebuah area generalisir yang tersusun dari objek maupun subjek yang mempunyai jumlah serta karakteristik khusus yang sudah dipilih oleh peneliti supaya dipelajari serta di tarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Dalam riset ini, populasi tersusun dari 20 staf Bengkel Gravy Auto yang berlokasi di Jalan Saharjo 78B, Tebet, Jakarta Selatan, DKI Jakarta.

### **3.4 Sampel**

Selaras dengan (Sugiyono, 2019) Sample ialah contoh yang representatif dari jumlah serta mutu yang dipunyai oleh populasi yang sama. Dalam tinjauan ini, pengujian diambil dari perwakilan bengkel gravy auto yang bertotal 20 orang pekerja. Teknik pengujian yang dipakai dalam tinjauan ini ialah Purposive Sampling, yang ialah strategi untuk memutuskan tes eksplorasi dengan memertimbangkan variable tertentu dengan tujuan supaya informasi yang didapat bisa lebih delegatif. Selaras dengan pendapat (Sugiyono, 2019), dalam hal populasi lebih sedikit dari 100 responden, maka seluruh populasi dipakai selaku uji eksplorasi.

### **3.5 Jenis Penelitian**

Dalam tinjauan ini, teknik yang digunakan ialah deskriptif kuantitatif ilustratif serta jenis yang digunakan ialah studi kasus. Informasi dikumpulkan dengan melaksanakan survei langsung pada para narasumber.

### **3.6 Jenis dan Sumber Data**

Dalam riset ini, data primer serta sekunder digunakan selaku sumber informasi. Tanggapan narasumber terkait hubungan antar lingkungan kerja serta motivasi kerja dengan organization citizenships behavior (OCB) staf di Bengkel Gravy Auto menyediakan informasi primer. Data tambahan berbentuk informasi institusi serta prosedur bermacam-macam informasi dari tulisan yang terkait. Berikutnya ialah sumber data yang dipakai:

#### **3.6.1 Data Primer**

Dalam (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwasanya data primer ialah informasi yang didapati dengan langsung dari sumber data pertama pada lokasi atau objek riset. Data primer didapatkan langsung dari narasumber riset serta tidak melalui perantara. Data primer ini diambil berlandaskan angket serta dibagikan pada narasumber dengan acak. Adapun data primer ialah identitas narasumber, tanggapan narasumber terhadap variable riset.

### 3.6.2 Data sekunder

Data sekunder ialah informasi yang didapati melalui sumber studi pustaka seperti buku-buku, jurnal riset, serta situs web yang relevan dengan topik riset yang sedang dibahas.

## 3.7 Metode Pengumpulan Data

### 3.7.1 Kuesioner

Metode penghimpunan informasi yang dipakai pada riset ini dilakukan melalui angket ataupun kuesioner yang ialah metode penghimpunan data dengan membagikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis pada narasumber untuk dijawab.

### 3.7.2 Studi Pustaka

Metode studi kepustakaan ialah metode riset yang dilakukan dengan cara menyelidiki atau memeriksa buku-buku yang berkaitan dengan topik riset, lalu digunakan selaku perbandingan kenyataan yang ada di lapangan. Teknik ini memakai penelusuran data melalui cara membacakan buku atau literature-literature pustaka dari jurnal.

## 3.8 Pengujian Hipotesa

### 3.8.1 Analisa Korelasi Rank Spearman

Pengkajian korelasi dipakai guna menemukan derajat keterkaitan di antar dua atau lebih variable bebas (X) dengan variable terikat (Y) yang mempunyai skala ordinal dengan memanfaatkan teknik korelasi Rank Spearman selaku pengujian untuk hipotesa 1 serta hipotesa 2.

Rumus korelasi yang digunakan diantaranya:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum bi^2}{n(n^2-1)}$$

Keterangan:

rs: koefisien korelasi *Spearman Rank*

bi: selisih ranking  $X_1$  dengan Y ; dimana  $i = 1$  serta  $2$

Hasil koefisien Rank ialah antar -1 serta +1 ( $-1 < r_s < +1$ )

- a. Jikalau  $r_s$  positive, maka lingkungan kerja serta motivasi kerja berkorelasi positive dengan OCB makin dekat  $r_s +1$  maka makin kuat hubungannya.
- b. Jikalau  $r_s$  negative, maka lingkungan kerja serta motivasi kerja berkorelasi negative dengan OCB, semaki dekat  $r_s -1$  maka makin kuat hubungannya.
- c. Jikalau  $r_s$  bernilai 0, maka lingkungan kerja serta motivasi kerja tidak menunjukkan korelasi dengan OCB.
- d. Jikalau  $r_s +1$  serta  $-1$  maka lingkungan kerja serta motivasi kerja menunjukkan korelasi positive serta negative sempurna dengan OCB.

Untuk menguji hipotesa tersebut dan menemukan korelasi antar variable signifikan atau tidak dengan menggunakan uji signifikansi analisa dengan menyandingkan antar nilai probabilitas (Sig) dengan taraf signifikan 0,05, dengan dasar pengambilan keputusan diantaranya:

- a. Jika nilai probabilitas (Sig.) lebih besar atau sama dengan taraf signifikan 0,05 ( $\text{Sig} \geq 0,05$ ), maka  $H_0$  di terima, maknanya tidak ada signifikan.
- b. Jika nilai probabilitas (Sig.) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $\text{Sig} < 0,05$ ), maka  $H_0$  di tolak serta  $H_a$  di terima, maknanya ada signifikan

### 3.8.2 Analisa Korelasi Berganda

Pengujian hipotesa ketiga dilakukan dengan memakai analisa korelasi berganda untuk menemukan apakah terdapat hubungan yang kuat antar lingkungan kerja serta motivasi kerja dengan bersamaan (simultan) dengan OCB di Bengkel Gravy Auto. Sementara arti harga r akan dipaparkan dalam table III-1, interpretasi nilai r diantaranya:

**Table III-1**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r**

Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Amat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Lumayan Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Amat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Prosedur yang harus diikuti dalam korelasi berganda ialah diantaranya:

1. Menghitung koefisien korelasi berganda memakai rumus koefisien korelasi Pearson product moment menurut (Sugiyono, 2019), yang dipakai ialah:

$$r_{yx_{1x_2}} = \frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}$$

dengan

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_1Y - (\sum X_1)(\sum Y))}{\sqrt{n(\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum xy^2 - (Y)^2)}}$$

Keterangan:

- $R_{yx_{1x_2}}$  : korelasi antar variable X1 dengan X2 dengan bersamaan dengan variable Y  
 $r_{xy1}$  : korelasi PPM antar X1 serta Y  
 $r_{xy2}$  : korelasi PPM antar X2 serta Y  
 $r_{x_1x_2}$  : korelasi PPM antar X1 serta X2

2. Untuk menguji hipotesa tersebut serta menemukan apakah terdapat korelasi yang signifikan antar variable-variable tersebut, digunakan uji signifikansi analisa dengan menyandingkan nilai signifikansi (Sig) dengan taraf signifikan 0,05. Keputusan diambil berlandaskan kriteria berikut:
  - a. Jika nilai probabilitas (Sig.) lebih besar atau sama dengan taraf signifikan 0,05 ( $\text{Sig} \geq 0,05$ ), maka  $H_0$  di terima, maknanya tidak ada signifikansi.
  - b. Jika nilai probabilitas (Sig.) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $\text{Sig} < 0,05$ ), maka  $H_0$  di tolak serta  $H_a$  di terima, maknanya ada signifikansi.

Dalam studi ini, analisa ialah tahapan pengolahan informasi yang sebelumnya sudah terkumpul. supaya informasi yang terkumpul mempunyai nilai, maka harus dianalisa terlebih dahulu hingga bisa dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan. Riset ini mengungkapkan tentang efek lingkungan kerja serta motivasi kerja pada OCB di Bengkel Gravy Auto dengan memakai aplikasi SPSS versi 26. Hipotesa yang akan diuji dalam riset ini melingkupi:

### Hipotesis 1

$H_0$ : Tidak terdapat hubungan yang kuat lingkungan kerja dengan OCB.

$H_a$ : Terdapat hubungan yang kuat lingkungan kerja dengan OCB.

### Hipotesis 2

$H_0$ : Tidak terdapat hubungan yang kuat motivasi kerja dengan OCB

$H_a$ : Terdapat hubungan yang kuat motivasi kerja dengan OCB

### Hipotesis 3

$H_0$ : Tidak terdapat hubungan yang kuat lingkungan kerja serta motivasi kerja dengan simultan pada OCB

Ha: Terdapat hubungan yang kuat lingkungan kerja serta motivasi kerja dengan simultan pada OCB.

### 3.9 Transformasi Data

Dalam (Riduwan, 2015) mengemukakan bahwasanya sebelum data riset yang berskala ordinal dihitung dengan program SPSS, data tersebut harus terlebih dahulu diubah jadi data berskala interval supaya mencukupi persyaratan analisa parametrik. Untuk melaksanakan transformasi tersebut, bisa memakai program ExcelStar97 yang sudah dilampirkan.

## 4. Analisis dan Pembahasan

### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Bengkel Gravy Auto ialah sebuah badan usaha perorangan yang berdiri pada tahun 2015, berlokasi di Jl. Saharjo 78B, Tebet, Jakarta Selatan, ialah badan usaha yang bergerak di bidang penjualan produk serta jasa pengaplikasian anti karat, peredam mobil dan produk-produk chemical cleaner dengan keunggulan memakai produk-produk yang ramah pada lingkungan.

Saat ini Bengkel Gravy Auto sedang mengembangkan lini bisnisnya ke semua wilayah di Indonesia serta terus berkomitmen untuk membagikan pelayanan yang terbaik untuk semua customer. Bengkel Gravy Auto jadi satu-satunya bengkel yang terlibat dalam pengaplikasian anti karat pada industri PT. Freeport Indonesia. Bengkel Gravy Auto saat ini juga menjalin kemitraan dengan sejumlah bengkel besar di Indonesia yakni Bengkel Astrido Toyota Grup, Tunas Toyota Grup, sejumlah bengkel resmi BMW serta masih banyak lagi industri lainnya.

### 4.2 Karakteristik Responden

Narasumber dalam riset ini ialah narasumber yang terdaftar selaku staf Bengkel Gravy Auto. Berlandaskan data yang sudah didapati dari 20 narasumber akan dijelaskan terkait karakteristik narasumber berlandaskan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama berkerja.

**Table IV-1**  
**Karakteristik Berlandaskan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	15	75

2	Perempuan	5	25
	Total	20	100

Sumber: diolah oleh penulis

Table IV-1 menunjukkan bahwasanya separuh besar narasumber berjenis kelamin laki-laki sejumlah 15 orang (75%), sementara narasumber berjenis kelamin perempuan sejumlah 5 orang (25%).

**Table IV-2**  
**Karakteristik Berlandaskan Usia**

No.	Usia	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	< 20 Tahun	2	10
2	21 – 25 tahun	12	60
3	26 – 30 tahun	3	15
4	31 – 35 tahun	2	10
5	36 – 40 tahun	1	5
	Total	20	100

Sumber: diolah oleh penulis

Table IV-2 menunjukkan bahwasanya separuh besar narasumber berusia 21-25 tahun sejumlah 12 orang atau (60%), selanjutnya narasumber berusia <20 tahun sejumlah 2 orang atau (10%), usia 26-30 tahun sejumlah 3 orang atau (15%), usia 31-35 tahun sejumlah 2 orang atau (10%), usia 36-40 tahun sejumlah 1 orang atau (5%).

**Table IV-3**  
**Karakteristik Berlandaskan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	15	75
2	Diploma	1	5
3	S1	4	20
	Total	20	100

Sumber: diolah oleh penulis

Table IV-3 menunjukkan bahwasanya separuh besar narasumber berpendidikan SMA sejumlah 15 orang (75%), selanjutnya narasumber berpendidikan Diploma sejumlah 1 orang (5%), narasumber berpendidikan Strata 1 sejumlah 4 orang (20%).

**Table IV-4**  
**Karakteristik Berlandaskan Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Responden (Orang)	Persentase (%)
1	<5 tahun	16	80
2	5-10 tahun	4	20
	Total	20	100

Sumber: diolah oleh penulis

Table IV-4 menunjukkan bahwasanya Separuh besar narasumber jadi staf Bengkel Gravy Auto selama <5 tahun sejumlah 16 orang (80%), selanjutnya narasumber jadi staf selama 5-10 tahun sejumlah 4 orang (20%).

### 4.3 Pengujian Rank Spearman

Pengujian hipotesa dilakukan dalam riset ini memakai analisa korelasi Rank Spearman yang bertujuan menemukan hubungan signifikan atau tidaknya variable lingkungan kerja (X1) pada OCB (Y), motivasi kerja (X2) pada OCB (Y).

#### 4.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap OCB

Koefisien korelasi yang bertujuan untuk menemukan hubungan signifikan atau tidaknya variable (X1) serta variable (Y), dengan melihat tingkat kekuatan hubungan dua variable tersebut.

**Table IV-5**  
**Hasil Pengujian Rank Spearman Lingkungan Kerja Terhadap OCB**

Correlations				
			Lingkungan Kerja	OCB
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.919**
		Sig. (2-tailed)		0.000
		N	20	20
	OCB	Correlation Coefficient	.919**	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.000	

		N	20	20
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Data primer yang telah diolah SPSS 26

Dari hasil pada table IV-5 data didapati berlandaskan output diatas, N atau jumlah data riset ialah 20 narasumber. Dasar pengambilan keputusan diatas di simpulkan bawa nilai koefisien korelasi antar variable lingkungan kerja dengan OCB sebesar 0.919, yang berarti maka nilai ini amat kuat serta positive dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0.05, dengan menandakan ada korelasi kuat yang signifikan antar lingkungan kerja dengan OCB.

### 4.3.2 Hubungan Motivasi Kerja terhadap OCB

Koefisien korelasi yang bertujuan untuk menemukan hubungan signifikan atau tidaknya variable (X2) serta variable (Y), dengan melihat tingkat kekuatan hubungan dua variable tersebut.

**Table IV-6**  
**Hasil Pengujian Rank Spearman Motivasi Kerja Terhadap OCB**

Correlations				
			Motivasi Kerja	OCB
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.963**
		Sig. (2-tailed)		0.000
		N	20	20
	OCB	Correlation Coefficient	.963**	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.000	
		N	20	20
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Data primer yang telah diolah SPSS 26

Pada hasil table IV-6 didapati data berlandaskan output di atas N atau jumlah data riset ialah 20 narasumber. Dasar pengambilan keputusan di atas disimpulkan bahwasanya koefisien korelasi antar motivasi kerja dengan OCB ialah 0,963 yang maknanya nilai ini besar serta positive dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwasanya terdapat hubungan positive signifikansi antar motivasi kerja dengan OCB.

## 4.4 Pengujian Hipotesa

### 4.4.1 Uji t (Parsial)

Uji parsial (T) dilakukan dalam menguji tingkat signifikan atau tidaknya variable independen (lingkungan kerja serta motivasi kerja) satu per satu pada variable dependen (OCB), hasil pengujian parsial yang diolah dengan SPSS.

**Table IV-7**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r**

Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Amat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Lumayan Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Amat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Dalam pengujian hipotesa serta untuk menemukan hubungan antar dua variable apakah signifikan atau tidak maka dilakukan dengan menguji t:

### Hipotesis 1

Dari table IV-7, koefisien korelasi variable lingkungan kerja Rank Spearman pada OCB staf ialah 0,919 yang maknanya hubungan antar kedua variable ini “AMAT SIGNIFIKAN” lantaran berkisar antar koefisien 0,80-1,00 serta mempunyai nilai positive.

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

Penjelasan:

$r_{s1}$  : Koefisien Korelasi Rank Spearman X1 dengan Y

n : Jumlah Sample

maka didapati  $t_{hitung}$  yakni :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}} = \frac{0,919 \sqrt{20-2}}{\sqrt{1-0,919^2}} = \frac{0,919 \cdot 4,242}{\sqrt{0,155}} = \frac{3,898}{0,394} = 10,124$$

Diketahui  $t_{table}$  pada taraf signifikan 0,05 jumlah sample (n) = 20, serta derajat bebas (db) = n-2 = 18 untuk pengujian dua arah ialah 2,100. Berlandaskan penghitungan di atas didapati  $t_{hitung}$  (10,124) lebih besar dari  $t_{table}$  (2,100) serta nilai sig (0,000) < dari 0,05, jadi  $H_a$  di terima atau  $H_o$  di tolak, maknanya bahwasanya dengan parsial variable lingkungan kerja

mempunyai hubungan atau korelasi dengan signifikan kearah yang positive pada OCB pada staf Bengkel Gravy Auto.

## Hipotesis 2

Dari table IV-7, koefisien korelasi variable lingkungan kerja Spearman Rank dengan OCB ialah 0,963 maknanya hubungan dari dua variable tersebut “AMAT SIGNIFIKAN” sebab berkisar antar 0,80 -1,00 serta berarah positive. nilai.

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

Penjelasan:

$r_{s1}$  : Koefisien Korelasi Rank Spearman X2 dengan Y

n : Jumlah Sample

maka didapati  $t_{hitung}$  yakni :

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}} = \frac{0,963\sqrt{20-2}}{\sqrt{1-0,963^2}} = \frac{0,963.4,242}{\sqrt{0,072}} = \frac{4,085}{0,268} = 15,242$$

Diketahui  $t_{table}$  pada taraf signifikan 0,05 jumlah sample (n) = 20, serta derajat bebas (db) = n-2 = 18 untuk pengujian dua arah ialah 2,100. Berlandaskan penghitungan di atas didapati  $t_{hitung}$  (15,242) lebih besar dari  $t_{table}$  (2,100) serta nilai sig (0,000) < dari 0,05, maka  $H_a$  di terima serta  $H_o$  di tolak, maknanya bahwasanya dengan parsial variable motivasi kerja mempunyai hubungan atau korelasi dengan signifikan ke arah yang positive pada OCB pada staf Bengkel Gravy Auto.

### 4.4.2 Uji F

Tolak ukur pengujian tanggapan sementara atau hipotesa memakai uji F ialah jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{table}$ , maka  $H_o$  di terima yakni korelasi antar ketiga variable tidak kuat. Jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{table}$  maka  $H_a$  di terima serta  $H_o$  di tolak berarti korelasi ketiga variable kuat atau signifikan.

**Table IV-8**  
**Uji Korelasi Ganda Pearson Product Moment (PPM)**

Correlations				
		Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	OCB
Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.901**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	20	20	20

Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.901**	1.000	.969**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	20	20	20
OCB	Correlation Coefficient	.951**	.969**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	20	20	20
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Diolah menggunakan SPSS Versi 26

Agar bisa menemukan korelasi antar dua variable independen (X) pada saat yang sama dengan variable dependen (Y), gunakan rumus korelasi berganda momen produk Pearson (PPM):

$$R_{yx_2x_1} = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 - 2ryx_1ryx_2rx_1x_2}{1 - r^2x_1x_2}}$$

Informasi :

$ryx_1x_2$  : korelasi antar variable X1, X2 serta variable Y

$rx_1y$ : Korelasi PPM antar X1 serta Y

$rx_2y$ : Korelasi PPM antar X2 serta Y

$rX_1X_2$ : Korelasi PPM antar X1 serta X2

Diketahui :

- Koefisien korelasi PPM antar X<sub>1</sub> serta Y sebesar 0,951
- Koefisien korelasi PPM antar X<sub>2</sub> serta Y sebesar 0,969
- Koefisien korelasi PPM antar X<sub>1</sub> serta X<sub>2</sub> sebesar 0,901

maka didapati koefisien korelasi berganda yakni :

$$R_{yx_2x_1} = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 - 2ryx_1ryx_2rx_1x_2}{1 - r^2x_1x_2}}$$

$$R_{yx_2x_1} = \sqrt{\frac{(0,919)^2 + (0,963)^2 - 2(0,951)(0,969)(0,901)}{1 - (0,901)^2}}$$

$$R_{yx_2x_1} = \sqrt{\frac{0,844 + 0,927 - 1,660}{1 - 0,811}} = \sqrt{\frac{0,111}{0,189}} = \sqrt{0,587} = 0,766$$

Menurut hitungan tersebut didapati koefisien korelasi berganda ialah 0,766 jadi hubungan tiga variable tersebut signifikan sebab ada diantar koefisien 0,60 dengan 0,799 yang nilainya positive.

Untuk menemukan signifikan tidaknya korelasi ganda tersebut dengan memakai uji F diantaranya:

$$F = \frac{r^2 / k}{1 - r^2 / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F : Statistik F

r : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variable independen

h : Jumlah anggota sample

Berlandaskan rumus tersebut maka didapati  $F_{hitung}$

$$F = \frac{r^2 / k}{1 - r^2 / (n - k - 1)}$$

$$F = \frac{0,766^2 / 2}{1 - 0,766^2 / (20 - 2 - 1)}$$

$$F = \frac{0,586/2}{1 - 0,586 / (17)} = \frac{0,293}{0,414/17} = \frac{0,293}{0,024} = 12,208$$

Taraf signifikansi  $F_{table}$  ialah 0,05, jumlah sample (n) = 20, jumlah variable bebas (k) = 2, derajat kebebasan pembilang (df) = k -2, penyebut derajat kebebasan (df2) = n-k-1 = 17 ialah 12.208. Menurut hitungan tersebut, jika  $F_{hitung}$  (12,208) >  $f_{table}$  (3,59) jadi  $H_a$  di terima serta  $H_o$  di tolak yakni antar lingkungan kerja serta motivasi kerja ada hubungan yang kuat dengan statistik dengan Organization Citizenships Behavior (OCB) di bengkel Gravy Auto.

## 5. Kesimpulan

Berlandaskan hasil riset serta pembahasan yang sudah peneliti peroleh, peneliti bisa menarik kesimpulan terkait hasil riset ini diantaranya:

1. Terdapat hubungan yang kuat antar lingkungan kerja dengan OCB pada staf Bengkel Gravy Auto yang ditunjukkan dengan korelasi Spearman Rank sebesar 0,919 maknanya antar kedua variable mempunyai hubungan yang amat erat serta bernilai positive dengan nilai yang signifikan. respon tertinggi pada pernyataan terkait keadaan lampu di bengkel telah cukup.
2. Adanya hubungan yang kuat antar motivasi kerja dengan OCB pada staf Bengkel Gravy Auto. Hal ini ditunjukkan dengan korelasi Spearman Rank sebesar 0,963 maknanya

kedua variable mempunyai hubungan yang besar serta positive dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Tanggapan tertinggi atas pernyataan pemecahan masalah manajer ialah bertindak bijaksana.

3. Adanya hubungan signifikan antar lingkungan kerja dengan motivasi kerja terhadap OCB. Hal ini ditunjukkan pada penghitungan Fhitung dengan nilai (12,208) lebih besar dari Ftable (3,59) maknanya ada hubungan signifikan antar lingkungan serta motivasi kerja pada OCB.

## Daftar Pustaka

- Azhad, M. N., Anwar, & Qomariah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cahaya Ilmu Jember.
- Bogler, R., & Somech, A. (2005). Organizational Citizenship Behavior in School. How Does it Relate to Participation in Decision Making? *Journal of Educational Administration*, 43(5), 420–438.
- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Y, S. (2017). Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 14(1).
- Daft, R. L. (2013). *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat.
- Francis. (2014). Organizational Citizenship Behaviour and Demographic Factors among Oil Workers in Nigeria. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 19(8), 87–95.
- Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Hardaningtyas, D. (2004). *Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi terhadap OCB Karyawan di PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III*. Universitas Airlangga.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sinar.
- Itafia, Y. (2014). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: a Scientist Practitioner Approach*. John Wiley & Sons.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behaviour*. Mc. Graw Hill International.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. Mc Graw-Hill.

- Luthfi, R. I. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1).
- Mahardhika, R. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Melati, B. A., Siagian, J., & Anggraini, N. (2023). The Influence Of Occupational Health Safety (K3) And Work Environment On Employee Performance At PT. Tri Kemasindo Lestari Cakung East Jakarta. *Fundamental Management Journal*, 8(1).
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Sultan Amai Press.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Prenada Media Group.
- Rajagukguk, T., Fitriana, D., & Febriana, E. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL MEDAN. *Jurnal Manajemen*, 4(1).
- Ratnasari, S. L. (2016). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN QUALITY ASSURANCE PT. PEB BATAM*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta.
- Samsudin, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sihaloho, R. D. Y. B., Anggraini, N., & Silvanita, K. (2021). RELATIONSHIP OF INCENTIVES AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT. VICTORY OFFSET PRIMA. *Fundamental Management Journal*, 6(2).
- Siti, S., & Hariyadi. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE Semarang*, 11(1), 52–65.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukardi. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Triyanto, S. A., Susilo, H., & Rohman, F. (2016). PENERAPAN BLENDED-PROBLEM BASED LEARNING DALAM PEMBELAJARAN BIOLOGI. *Jurnal Pendidikan*, 1(7).
- Yuniar, I. A., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN RESILIENSI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. BPD BALI. *Jurnal Psikologi*, 9(1).
- Zhang, D. (2011). *Organizational Citizenship Behavior*. White Paper.