

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND EMPLOYEE ENGAGEMENT
ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON THE EMPLOYEES OF
THE SUNAN KUDUS ISLAMIC HOSPITAL***

***PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KETERLIBATAN KARYAWAN
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN
RUMAH SAKIT ISLAM SUNAN KUDUS***

Dea Nursalita¹, Euis Soliha²

Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

deanursalita@mhs.unisbank.ac.id, euissoliha@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and employee engagement on organizational citizenship behavior (OCB) in employees at Sunan Kudus Islamic Hospital. This research uses a quantitative method, using a questionnaire as a primary data source collection including: the identity of the respondent and responses from filling out the questionnaire related to the research variables. The population in this study was all employees of RSI Sunan Kudus, totaling 816 employees and the sample used was non-medical employees, totaling 111 employees. Sampling used a purposive sampling technique, taking the criteria as non-medical employees of RSI Sunan Kudus with jobs in the Pharmacy, Nutrition, Laboratory and Medical Records Departments. The data obtained were analyzed using descriptive analysis, instrument testing, and regression analysis with statistical procedures namely using the IBM SPSS 27 program. The results of the analysis in the research showed that: 1. The work environment has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) 2. Employee engagement has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB).

Keyword: Work Environment, Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan pada Rumah Sakit Islam Sunan Kudus. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan penggunaan kuesioner sebagai pengumpulan sumber data primer meliputi: identitas responden dan tanggapan dari pengisian kuesioner terkait dengan variabel penelitian. Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSI Sunan Kudus yang berjumlah 816 karyawan dan sampel yang digunakan adalah karyawan non medis yang berjumlah 111 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling, dengan mengambil batasan kriteria yaitu karyawan non medis RSI Sunan Kudus dengan pekerjaan di bagian Farmasi, Gizi, Laboratorium, dan Rekam Medik. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen, dan analisis regresi dengan prosedur statistik yaitu menggunakan program IBM SPSS 27. Hasil analisis pada penelitian menunjukkan bahwa: 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) 2. Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana dalam suatu organisasi sehingga dapat dikatakan menjadi penentu utama perkembangan organisasi, baik itu berbentuk instansi maupun perusahaan. Dalam perusahaan manajer harus bisa menentukan strategi, mengambil keputusan, dan kebijakan yang tepat khususnya dalam menghadapi situasi dan kondisi dalam bidang sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh keahlian dan kemampuan sumber daya manusia yang kompeten dalam menjalankan rangkaian aktivitas dan semua prosedur di perusahaan atau organisasi, dengan itu sumber daya manusia memegang peranan penting dalam tercapainya tujuan suatu organisasi.

Menurut Legowo dan Soliha (2022) menyatakan bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi memerlukan pengembangan perilaku *out-of-role* khususnya dari anggota organisasi, istilah paling umumnya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau bila diartikan menjadi Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (PKO). *Good citizen* merupakan sebutan bagi karyawan yang menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan lebih mungkin berkinerja dengan baik. Jika dalam suatu organisasi memiliki karyawan yang berperilaku OCB, maka hal itu akan juga mendukung kinerja individu dan dapat dinilai sebagai perkembangan organisasi kedepannya.

Faktor yang diketahui berpengaruh terhadap perkembangan dan pertumbuhan organisasi yaitu lingkungan kerja. Menurut Wasposito dkk., (2019)

lingkungan kerja didefinisikan oleh faktor-faktor lingkungan seperti lokasi, suasana, peralatan kerja, dan hubungan harmonis antar rekan kerja yang membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa senang terhadap lingkungan tempat mereka bekerja, maka karyawan merasa nyaman dan melakukan aktivitasnya dengan memanfaatkan waktu kerja secara efektif.

Penelitian terdahulu tentang lingkungan kerja yang dilakukan oleh Tontoli, Kojo, dan Sendow (2022) menyebutkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewantara dan Tambunan (2023). Berbanding terbalik dengan penelitian oleh Adi Saputra, Kirana, dan Septyarini (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap OCB.

Adanya keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dapat menimbulkan suatu perilaku OCB pada karyawan yang dapat membuat peningkatan kinerja. Keterlibatan karyawan mengacu pada komitmen, kepuasan, dan antusiasme individu terhadap pekerjaan mereka. Karyawan mengekspresikan dan berpartisipasi secara fisik, mental dan emosional selama bekerja di perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja (Robbins dan Judge, 2013).

Penelitian terdahulu yang membahas tentang keterlibatan karyawan (*employee engagement*) diteliti oleh Legowo dan Soliha (2022) memperoleh hasil penelitian bahwa *employee*

engagement berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Thufailah dan Abdurrahman (2020). Sedangkan penelitian menurut Rafida dan Radiansyah (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap OCB.

Rumah Sakit Islam Sunan Kudus atau sering disebut dengan RSI Sunan Kudus merupakan rumah sakit dengan konsep Islami yang memberikan pelayanan terbaik untuk umat, berkomitmen untuk cepat tanggap, ramah dan santun terhadap pasien. Pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit meliputi pelayanan rawat jalan, pelayanan rawat inap, pelayanan gawat darurat dan pelayanan medik. Identifikasi faktor yang dianggap signifikan meliputi aspek internal karyawan seperti keterlibatan karyawan dan aspek eksternal karyawan seperti lingkungan kerja, menarik untuk diteliti lebih lanjut jika berhubungan dengan perilaku kewarganegaraan organisasional.

Dengan melihat *research gap* tersebut, maka dari itu peneliti tertarik mengkaji lebih dalam permasalahan dengan menerapkan variabel lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada objek penelitian yang dituju yaitu di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus.

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Robbins dan Judge (2013) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku dikresi-kebebasan untuk mengambil keputusan sendiri dan melakukan tindakan yang bukan merupakan bagian dari persyaratan pekerjaan formal seorang karyawan, dan

berkontribusi terhadap lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diterjemahkan menjadi Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (PKO). Purwandi dan Rijanti (2022) menyebutkan bahwa OCB merupakan faktor yang berpengaruh kepada performa karyawan. Sikap positif anggota organisasi yang biasa disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* ini, ketika sumber daya manusianya ditingkatkan membutuhkan adanya pengembangan sikap *extra-role*. Karyawan yang menunjukkan tingkah laku OCB dapat diistilahkan sebagai karyawan yang baik (*good citizen*).

Organisasi sukses membutuhkan karyawan yang dapat melakukan lebih dari pekerjaannya yang biasa, sehingga akan memberikan kinerja karyawan yang lebih baik dari pada organisasi yang tidak memiliki karyawan dengan perilaku OCB. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku karyawan yang melakukan pekerjaan di luar deskripsi pekerjaannya dalam organisasi yang dilakukan secara sukarela atau tanpa paksaan sebagai sebuah kontribusi untuk meningkatkan kinerja demi kemajuan dan keuntungan organisasi.

Menurut Organ dkk. dalam Rahmawati dan Prasetya (2017) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: 1) Faktor Internal yang terdiri dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi. 2) Faktor Eksternal meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, dan budaya organisasi. Berdasarkan konsep, dapat disimpulkan bahwa OCB memiliki dimensi-dimensi yang jika seseorang berada dalam kriteria

OCB yang baik, maka dia akan memiliki dimensi tersebut. Menurut Organ dkk. (1988) OCB mempunyai lima dimensi, yaitu: *Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, dan Civic Virtue.*

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasa kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Rafida dan Radiansyah, 2017).

Menurut Sedarmayanti (2012) yang dikutip dalam Hendro dan Alimudin (2021) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak secara langsung. Dan adapun indikator dari dimensi lingkungan kerja fisik adalah: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dan adapun indikator dari dimensi lingkungan kerja fisik adalah hubungan sesama rekan kerja, hubungan kerja antara atasan dengan

bawahan, dan hubungan kerja antara bawahan dengan atasan.

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) adalah konsep yang aktif, memotivasi, dan memuaskan yang mencerminkan ekspresi simultan dari berbagai investasi sumber daya fisik, afektif, dan kognitif dalam pekerjaan. (Schaufeli dan Bakker, 2003 dalam Lewuici dan P. Mustamu, 2016). Ketika karyawan terlibat dalam pekerjaan, mereka akan meningkatkan terjadinya perilaku yang mempromosikan fungsi efisien dan efektif organisasi serta kinerja karyawan (Cendani dan Tjahjaningsih, 2015). Adanya keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dapat menimbulkan suatu perilaku OCB pada karyawan yang dapat membuat peningkatan kinerja.

Teori keterlibatan karyawan (*employee engagement*) membagi dimensi keterlibatan kerja menjadi tiga, yaitu:

1. *Vigor* merupakan dimensi keterikatan atau keterlibatan karyawan yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mental karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dimensi *vigor* ditandai dengan indikator, sebagai berikut: memiliki energi yang tinggi, memiliki ketangguhan mental, memberikan usaha terbaik, dan bertahan menghadapi kesulitan.
2. *Dedication* merupakan dimensi keterikatan karyawan yang dilihat dari emosional karyawan yang menggambarkan perasaan antusias dalam melakukan pekerjaannya. Dimensi ini memiliki indikator sebagai berikut: rasa antusias tinggi, memberikan inspirasi, merasa bangga, menyukai tantangan.

3. *Absorption* merupakan dimensi keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku karyawan yang merasa senang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Dimensi *absorption* memiliki indikator sebagai berikut: berkonsentrasi penuh, senang dilibatkan dalam pekerjaan, dan merasa waktu cepat berjalan.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian Hendro dan Alimudin (2021) perbaikan lingkungan kerja bagi karyawan akan juga dapat mendorong dan meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan. Hasil penelitian Dewantara dan Tambunan (2023), Tontoli dkk.. (2022), Kailola (2019), Maulana, Fadhilah, dan Kirana (2022), Wulandari dan Prayitno (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan hasil penelitian dari Hendro dan Alimudin (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mendorong peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Apabila lingkungan kerja suatu perusahaan dikatakan dapat memberikan rasa nyaman, aman, dan membuat betah karyawannya maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja atau dapat menciptakan semangat kerja yang lebih efektif dan efisien. Jika karyawan yang betah tersebut mampu menyelesaikan

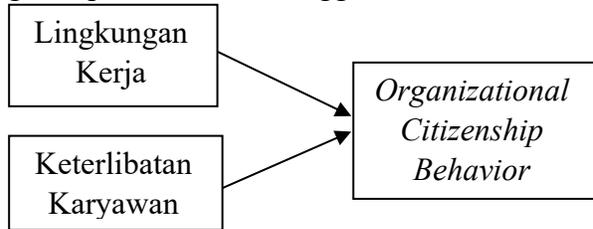
tugas atau pekerjaan dengan lebih cepat, maka diharapkan karyawan tersebut mau dan mampu untuk membantu rekan kerja lainnya untuk menyelesaikan tugas demi tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan menuju pada seberapa jauh karyawan berpartisipasi penuh pada pekerjaannya sehingga dikatakan dapat memperkuat perilaku OCB di perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh B.S Priyono dkk. (2021), berdasarkan uji mediasi terbukti bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh secara efektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan hasil yang diteliti oleh Legowo dan Soliha (2022) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap OCB. Penelitian yang dilakukan Rafida dan Radiansyah (2017) menunjukkan hasil bahwa keterlibatan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Adanya dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa model grafis penelitian ini menggunakan:



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis data dengan prosedur statistik yaitu menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah menggunakan data primer dengan alat ukur berupa kuesioner. Data primer dari penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden, meliputi: identitas responden dan tanggapan langsung responden sesuai hasil dari pengisian kuesioner mengenai lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Objek penelitian ini adalah Rumah Sakit Islam Sunan Kudus dengan populasi seluruh karyawan RSI Sunan Kudus yang berjumlah 816 karyawan termasuk pekerja medis, non medis, dan *outsourcing*. Dalam menentukan data yang akan diteliti,

pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Peneliti telah membuat kisi atau batasan berdasarkan kriteria tertentu yang akan dijadikan sampel penelitian dari total populasi karyawan RSI Sunan Kudus sebanyak 816 karyawan, peneliti mengambil batasan berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan yaitu karyawan non medis RSI Sunan Kudus dengan pekerjaan di bagian Farmasi, Gizi, Laboratorium, dan Rekam Medik. Berdasarkan dari batasan kriteria yang telah ditentukan tersebut, maka sampel yang akan digunakan sebanyak 120 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Deskripsi variabel bertujuan untuk menyajikan gambaran informasi atau deskripsi suatu data variabel dengan karakteristik data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Data yang dikumpulkan melalui penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu: data tentang lingkungan kerja (X1), keterlibatan karyawan (X2), dan *organizational citizenship behavior* (Y), maka hasil deskripsi tanggapan responden dapat dilihat dari tabel 1 berikut.

Tabel 1
Statistik Deskriptif

No.	Variabel	Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
1.	Lingkungan Kerja	X1.1	4,21	4,00	4	2	5
		X1.2	3,93	4,00	4	1	5
		X1.3	3,89	4,00	4	1	5
		X1.4	4,04	4,00	4	2	5
		X1.5	3,50	4,00	4	1	5
		X1.6	4,02	4,00	4	3	5

No.	Variabel	Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
		X1.7	4,22	4,00	4	3	5
		X1.8	4,16	4,00	4	1	5
		X1.9	4,14	4,00	4	3	5
		X2.1	3,72	4,00	4	1	5
		X2.2	3,59	4,00	4	2	5
		X2.3	4,14	4,00	4	3	5
		X2.4	3,98	4,00	4	2	5
		X2.5	4,14	4,00	4	3	5
2.	Keterlibatan Karyawan	X2.6	4,03	4,00	4	3	5
		X2.7	4,22	4,00	4	3	5
		X2.8	4,08	4,00	4	1	5
		X2.9	4,07	4,00	4	3	5
		X2.10	3,77	4,00	4	2	5
		X2.11	4,00	4,00	4	2	5
		Y.1	4,20	4,00	4	2	5
		Y.2	4,08	4,00	4	3	5
		Y.3	4,14	4,00	4	3	5
		Y.4	3,57	4,00	4	2	5
		Y.5	4,09	4,00	4	2	5
		Y.6	4,21	4,00	4	2	5
		Y.7	4,19	4,00	4	2	5
3.	<i>Organnizational Citizenship Behavior</i>	Y.8	3,95	4,00	4	2	5
		Y.9	4,01	4,00	4	2	5
		Y.10	4,17	4,00	4	3	5
		Y.11	3,75	4,00	4	2	5
		Y.12	3,98	4,00	4	2	5
		Y.13	4,04	4,00	4	2	5
		Y.14	4,19	4,00	4	3	5
		Y.15	4,14	4,00	4	3	5

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan jawaban responden dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata (*mean*) dengan skor tertinggi sebesar 4,22 yaitu pada indikator hubungan sesama rekan kerja (X1.7), pernyataan pada indikator tersebut yaitu “hubungan sesama rekan kerja di tempat kerja baik”, sehingga menciptakan kenyamanan pada setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Nilai jawaban terendah (*min*) dengan skor

1 berarti responden menjawab pernyataan dengan skala sangat tidak setuju (STS).

Pada jawaban responden dapat dianalisis bahwa variabel keterlibatan karyawan memperoleh nilai rata-rata (*mean*) dengan skor tertinggi sebesar 4,22 yaitu pada indikator memberikan usaha terbaik (X2.7), maka pernyataan tersebut yaitu “saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan” sehingga karyawan merasa setuju untuk memberikan usaha terbaiknya demi meningkatkan efektifitas

instansi agar semakin maju. Nilai jawaban terendah (*min*) dengan skor 1 berarti responden menjawab pernyataan dengan skala sangat tidak setuju (STS).

Pada jawaban responden dapat dianalisis bahwa variabel *organizational citizenship behavior* memperoleh nilai rata-rata (*mean*) dengan skor tertinggi sebesar 4,21 yaitu pada indikator mematuhi aturan (Y.6), maka pernyataan tersebut yaitu “saya selalu siap mematuhi setiap aturan yang ada di instansi” sehingga karyawan merasa setuju untuk mematuhi setiap aturan dalam instansi agar tercipta keamanan bersama dan meminimalisir terjadinya pelanggaran. Nilai jawaban terendah (*min*) dengan skor 2 berarti responden menjawab pernyataan dengan skala tidak setuju (TS).

Pada ketiga variabel memiliki penilaian yang sama atas tanggapan responden yaitu: nilai tengah (*median*) pada yaitu dengan skor 4,00. Pada nilai yang sering muncul (*mode*) yaitu bernilai 4, diketahui bahwa responden cenderung menjawab dengan pernyataan setuju (S). Jawaban tertinggi (*max*) yaitu sebesar 5 artinya responden mengisi pernyataan sangat setuju (SS).

2. Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji validitas dapat diketahui

bahwa nilai KMO pada masing-masing variabel lebih dari 0,5 sehingga kecukupan sampel sudah terpenuhi dan variabel layak untuk dianalisis lebih lanjut. Masing-masing indikator lingkungan kerja memiliki nilai *factor loading* lebih dari 0,4 sehingga dapat disimpulkan semua indikator pada variabel lingkungan kerja valid. Variabel keterlibatan karyawan pada indikator X2.1, X2.2, dan X2.10 tidak diketahui nilai *factor loading*, maka dinyatakan tidak valid dan ketiga indikator harus dikeluarkan karena indikator tersebut tidak dapat dianalisis pada perhitungan selanjutnya. Sehingga indikator pada variabel keterlibatan karyawan yang dapat dianalisis lebih lanjut dan dinyatakan valid adalah sejumlah delapan indikator. Pada variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki satu indikator yang tidak diketahui nilai *factor loading*, yaitu pada indikator Y.4, maka indikator tersebut terbilang tidak valid dan harus dikeluarkan karena tidak dapat dianalisis lebih lanjut. Sehingga indikator pada variabel OCB yang dapat dianalisis lebih lanjut dan dinyatakan valid sebanyak 14 indikator. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor, yang bisa dilihat dari tabel 2, berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO (KMO > 0,5)	No.	Indikator	Factor Loading	Keterangan (Factor Loading > 0,4)
Lingkungan Kerja	0,802	1.	X1.1	0,706	Valid
		2.	X1.2	0,601	Valid
		3.	X1.3	0,610	Valid
		4.	X1.4	0,742	Valid
		5.	X1.5	0,583	Valid
		6.	X1.6	0,692	Valid
		7.	X1.7	0,673	Valid

		8.	X1.8	0,530	Valid
		9.	X1.9	0,748	Valid
Keterlibatan Karyawan	0,734	10.	X2.1		Tidak Valid
		11.	X2.2		Tidak Valid
		12.	X2.3	0,654	Valid
		13.	X2.4	0,676	Valid
		14.	X2.5	0,847	Valid
		15.	X2.6	0,709	Valid
		16.	X2.7	0,665	Valid
		17.	X2.8	0,785	Valid
		18.	X2.9	0,761	Valid
				19.	X2.10
		20.	X2.11	0,551	Valid
OCB	0,859	21.	Y.1	0,580	Valid
		22.	Y.2	0,592	Valid
		23.	Y.3	0,652	Valid
		24.	Y.4		Tidak Valid
		25.	Y.5	0,583	Valid
		26.	Y.6	0,684	Valid
		27.	Y.7	0,786	Valid
		28.	Y.8	0,652	Valid
		29.	Y.9	0,690	Valid
		30.	Y.10	0,720	Valid
		31.	Y.11	0,529	Valid
		32.	Y.12	0,612	Valid
		33.	Y.13	0,744	Valid
		34.	Y.14	0,769	Valid
				35.	Y.15

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

3. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3 dapat diketahui variabel lingkungan kerja, keterlibatan karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki *Cronbach's Alpha* > 7,00. Dimana semua data yang terdapat dalam tabel menunjukkan bahwa *Cronbach's*

Alpha ketiga variabel lebih besar dari kriteria standar reliabilitas, sehingga setiap pernyataan pada variabel dapat dikatakan reliabel dan semua variabel dapat dilakukan pengujian lebih lanjut. Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	α Cronbach's	α Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,813	$\geq 0,700$	Reliabel
Keterlibatan Karyawan	0,852	$\geq 0,700$	Reliabel
OCB	0,904	$\geq 0,700$	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.111	.311		3.571	.001
	Lingkungan_Kerja	.147	.061	.188	2.409	.018
	Keterlibatan_Karyawan	.583	.079	.578	7.405	.001

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Dilihat dari tabel 4 dari hasil rekapitulasi, pada perhitungan analisis regresi linier dapat dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,188 X_1 + 0,578 X_2 + e$$

Diketahui:

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,188 dengan nilai signifikansi 0,018. Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap (OCB). Nilai koefisien regresi variabel keterlibatan karyawan sebesar

0,578 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa variabel keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap (OCB).

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai *R-square* (R^2) pada tabel *Model Summary* berikut:

Tabel 5

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.452	.241

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (nilai *Adjusted R-Square*) adalah 0,452. Hal itu berarti 45,2%.

Artinya bahwa model regresi yang diperoleh dapat menjelaskan variabel lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap OCB karyawan RSI

Sunan Kudus sebesar 45,2%. Sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel

lain yang tidak dapat dijelaskan pada penelitian ini sebesar 54,8%.

6. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 6
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.373	2	2.686	46.362	.001 ^b
	Residual	6.258	108	.058		
	Total	11.631	110			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai F hitung hasil regresi memberikan nilai F hitung sebesar 46,362 dengan probabilitas signifikan 0,001 kurang dari 0,05 (5%). Dari hasil ini dapat dijelaskan bahwa model regresi layak untuk digunakan dalam memprediksi OCB atau diartikan juga bahwa variabel lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

7. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil uji t bisa dilihat dalam tabel 4 *Coefficients*. Hasil pengolahan data menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya. Sedangkan untuk *Standardized Coefficient Beta* sebesar 0,188 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif. Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima karena lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Hasil pengolahan data menyatakan bahwa variabel keterlibatan karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya. Sedangkan untuk *Standardized Coefficient Beta* sebesar 0,578 yang menunjukkan bahwa variabel keterlibatan karyawan berpengaruh positif. Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima karena keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Pada penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk menemukan bukti empiris tentang pengaruh lingkungan kerja (X1) dan keterlibatan karyawan (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

Dengan lingkungan kerja yang tepat, karyawan dapat merasakan kenyamanan bekerja di instansi dan lebih mengembangkan semangat dalam bekerja yang menjadikan karyawan dapat lebih terlibat dalam melakukan pekerjaannya. Jika lingkungan kerja mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan maka akan semakin mempengaruhi

karyawan untuk memiliki perilaku OCB demi kepentingan dalam memajukan instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seperti penelitian yang dilakukan oleh (Tontoli dkk., 2022), (Kailola, 2019), (Waspodo dkk., 2019), (Dewantara & Tambunan, 2023), (Maulana dkk., 2022), (Rafida & Radiansyah, 2017), dan (Hendro & Alimudin, 2021).

Hasil uji simultan pada tabel 4.13 dijabarkan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 46,362 dengan probabilitas signifikan 0,001 kurang dari 0,05 (5%). Dari hasil ini dapat dijelaskan bahwa model regresi layak untuk digunakan dalam memprediksi OCB atau diartikan juga bahwa variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap OCB. Hal ini juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rafida & Radiansyah, 2017), (Adi Saputra dkk., 2021) dan (Zufriah, 2019)

Keterlibatan karyawan adalah sejauh mana karyawan berkomitmen terhadap organisasi dan dampaknya yaitu karyawan mendedikasikan kedalaman kinerja dengan masa kerja jangka panjang. Adanya keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dapat menimbulkan suatu perilaku OCB pada karyawan yang dapat membuat peningkatan kinerja dalam instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seperti penelitian yang dilakukan oleh (Paramitha & Rijanti, 2022), (Pudjiomo & Sahrah, 2019),

(Thufailah & Abdurrahman, 2020), (Cendani & Tjahjaningsih, 2015), (B.S dkk., 2021), (Legowo & Soliha, 2022), dan (Riyadus Solichin, 2018).

PENUTUP

Hasil dari analisis dan permasalahan yang sudah diteliti pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan RSI Sunan Kudus, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dapat diartikan jika lingkungan kerja dapat mendukung dengan terpenuhinya fasilitas kebutuhan karyawan maka akan semakin mendorong karyawan agar memiliki perilaku OCB.

Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dapat diartikan karyawan yang merasa terlibat atau terikat dengan perusahaan akan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja di perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja sehingga dapat meningkatkan perilaku OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Saputra, Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Inovator Jurnal Manajemen*, 10(2), 85–92. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Inovator/index>
- B.S, P., Basukianto, Indriyaningrum, K., & Nahdori. (2021). Pemeditasian Modal Sosial Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee

- Engagement Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Proceeding SENDIU, 2011*, 261–262.
- Cendani, C., & Tjahjaningsih, E. (2015). Pengaruh *Employee Engagement* Dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) Sebagai Mediasi (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 30(2), 149–160.
- Dewantara, Y. P., & Tambunan, D. B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Kantor PT. Sketsa Cipta Graha, Surabaya. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 492–497. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.7897918>
- Hendro, A., & Alimudin, M. I. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3), 396–403. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i3.591>
- Kailola, S. (2019). Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Tenaga Medis (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon) (*The Influence of Personality And Work Environment On*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 02(02), 49–58.
- Legowo, A., & Soliha, E. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja, *Employee Engagement*, dan *Resistance to Change* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 19(2), 103–124. <https://doi.org/10.34001/jdeb.v19i2.3216>
- Lewuici, P. Mustamu, R. (2016). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin. *Agora*, 4(2), 101–107.
- Maulana, A., Fadhilah, M., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb) melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 65–75. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10607>
- Paramitha, L. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh *Quality Of Work Life* dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Moderasi *Resistance To Change* (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 200–217. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap OCB Pegawai BPKAD *The Influence of Organizational Climate and Work Involvement on OCB of BPKAD Employees*. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(2), 78–88. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.26486/psikologi.v21i2.878>
- Purwandi, P., & Rijanti, T. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Pegawai KPP Madya Semarang). *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 19(1), 41–56. <https://doi.org/10.34001/jdeb.v19i1.3181>
- Rafida, E., & Radiansyah, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang Berdampak Terhadap Kinerja Pelayanan

- Publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 3(2), 106–128.
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48(1), 97–106.
- Riyadus Solichin, M. (2018). Analisis Pengaruh *Employee Engagement*, *Emotional Intelligence*, dan Komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PO Efisiensi Cabang Kebumen. *Jurnal Ekonomi Dan Teknik Informatika*, 6(2), 36–47.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (S. Yagan (ed.); 15th ed.). Pearson Education.
- Thufailah, D. Q., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta dampaknya terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT . PLN Pusharlis (Persero). *Prosiding Manajemen*, 6(2), 1039–1049. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29313/v6i2.24366>
- 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*, 10(4), 1557–1566.
- Waspodo, A. A., Lindawati, & Sholikhah. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Perum Damri Kantor Pusat. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 10(1), 185–203. <https://doi.org/doi.org/10.21009/JRMSI.010.1.185-203>
- 010.1.09 PENGARUH
- Wulandari, D. A., & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 46–57.
- Zufriah, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behaviors*) (Studi Kasus Karyawan Koperasi Sadar Sejahtera Sumatera Selatan). *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(2), 251–262.