



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Mochamad Rizal Yulianto^a, Wahyu Saputro^b, Hasan Ubaidillah^c, Mochamad Nashrullah^d

^a Program Studi Manajemen, rizaldo@umsida.ac.id, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

^b Program Studi Manajemen, wahyu.zlatan@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

^c Program Studi Manajemen, ubaid@umsida.ac.id, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

^d Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, nashrullah@umsida.ac.id, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of Work Environment, Organizational Commitment, and Organizational Culture on Work Effectiveness with Organizational Citizenship Behavior as an Intervening Variable at PT. Ilham Hasil Mandiri. This study uses a quantitative approach. The data collection technique is by distributing questionnaires. The population in this study were 150 employees of PT. Ilham Hasil Mandiri. The sample in this study were 60 employees of PT. Ilham Hasil Mandiri. Sampling using propability sampling technique. The analysis technique used in this research is path analysis, using the SmartPLS 3.0 application program. The results of the research conducted prove that the work environment has a significant effect on work effectiveness, organizational commitment has no significant effect on work effectiveness, organizational culture has a significant effect on work effectiveness, the work environment does not have a significant effect on work effectiveness through organizational citizenship behavior, organizational commitment does not significant effect on work effectiveness through organizational citizenship behavior, organizational culture has no significant effect on work effectiveness through organizational citizenship behavior, organizational citizenship behavior has no significant effect on work effectiveness at PT. Ilham Hasil Mandiri.

Keywords: Work Environment, Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Effectiveness, Organizational Citizenship Behavior

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening pada PT. Ilham Hasil Mandiri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan data yaitu dengan penyebaran kuesioner. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 150 karyawan PT. Ilham Hasil Mandiri. Sampel pada penelitian ini sebanyak 60 karyawan PT. Ilham Hasil Mandiri. Pengambilan sampel menggunakan teknik propability sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis, dengan menggunakan program aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil Penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja melalui organizational citizenship behavior, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja melalui organizational citizenship behavior, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja melalui organizational citizenship behavior, organizational citizenship behavior tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Ilham Hasil Mandiri.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Efektivitas Kerja, Organizational Citizenship Behavior

1. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat akan berdampak terhadap ketatnya seleksi perusahaan yang bisa tetap bertahan atau memenangkan suatu persaingan. Salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam memenangkan persaingan adalah mempertahankan dan meningkatkan efektivitas kerja. Efektivitas kerja merupakan suatu kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian

tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, agar karyawan dapat melaksanakan aktivitasnya secara normal.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Ravianto [1] bahwa efektivitas kerja adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya maka dapat dikatakan efektivitas kerja. PT. Ilham Hasil Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertanian di daerah Lamongan. Perusahaan tersebut bergerak untuk memenuhi kebutuhan pabrik-pabrik pakan atau makanan ternak. Fenomena yang terjadi di perusahaan PT. Ilham Hasil Mandiri yaitu karyawan dalam bekerja tidak efektif dan efisien dan mengakibatkan produktivitas perusahaan tidak mencapai target. Dapat dibuktikan dengan data yang diperoleh dari PT. Ilham Hasil Mandiri, sebagai berikut:

Tabel 1. Data Produksi PT. Ilham Hasil Mandiri

Tahun	Target Produksi (ton)	Realisasi Produksi (ton)
2017	10.000	9.800
2018	10.500	10.000
2019	11.000	10.500

Sumber : PT. Ilham Hasil Mandiri

Maka dari itu dengan tidak efektifnya kerja karyawan maka produktivitas tidak dapat mencapai tujuan perusahaan. Penyebab dari tidak efektif dan efisien karyawan dalam bekerja antara lain lingkungan kerja yang kurang nyaman. Dimana lingkungan kerja di perusahaan tersebut terdapat sirkulasi udara yang tidak baik yang menyebabkan keadaan panas di dalam ruangan tempat untuk bekerja. Adapun juga aroma bau yang tidak sedap yang dapat mengganggu para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Andriani [2] bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Dapat dikatakan lingkungan kerja mempengaruhi suatu kinerja karyawan dalam perusahaan, apakah karyawan tersebut dapat bekerja secara efektif dan efisien ataupun malah sebaliknya dengan tidak nyamannya lingkungan kerja membuat karyawan tidak dapat bekerja secara efektif dan efisien [2].

Dengan merujuk pada uraian latar belakang di atas sebagai kesenjangan maka disusunlah pernyataan masalah, yaitu adanya indikasi produktivitas kerja belum mencapai target. Adapun permasalahan penelitian adalah mengapa produktivitas kerja pada perusahaan tersebut belum mencapai target. Dari pemaparan tersebut, maka dapat diperoleh rumusan sebagai berikut :

- Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Ilham Hasil Mandiri ?
- Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Ilham Hasil Mandiri ?
- Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Ilham Hasil Mandiri ?
- Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel intervening pada PT. Ilham Hasil Mandiri ?
- Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel intervening pada PT. Ilham Hasil Mandiri ?
- Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel intervening pada PT. Ilham Hasil Mandiri ?
- Apakah Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Ilham Hasil Mandiri ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah aturan-aturan kerja yang dilakukan karyawan individu maupun organisasi atau berkelompok, peralatan dan perlengkapan yang ada, dan teknik kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya [2].

2.2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Dalam suatu perusahaan sangat diperlukan adanya

sebuah komitmen yang jelas dan terarah dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi [3].

2.3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi juga merupakan suatu hal yang penting yang harus dimiliki karyawan untuk menyikapi suatu tantangan atau perubahan yang bisa terjadi suatu waktu di sebuah perusahaan agar karyawan tetap memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dan tetap menjaga perilaku dan sikap karyawan agar tetap sesuai dengan standar atau norma yang berlaku [4].

2.4. Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditemukan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau kompensasi [5].

2.5. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu [6].

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Populasi dan sampel

Populasi: populasi dalam penelitian ini adalah 150 karyawan PT. Ilham Hasil Mandiri.

Sampel: pengambilan sampel dilakukan dengan metode propability sampling.

3.2. Jenis dan sumber data

Jenis data: jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang selanjutnya dianalisis dengan teknik analisis jalur menggunakan Software SmartPLS 3.0.

Sumber data: sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

3.3. Teknik pengumpulan data

Kuisisioner: dalam pengumpulan data untuk mendapatkan objektivitas penelitian, peneliti menggunakan teknik kuisisioner karena data yang diperoleh dari penelitian lapangan akan menjadi hasil bagi peneliti [7].

Wawancara: peneliti melakukan wawancara kepada manager perusahaan guna untuk mendapatkan data dan informasi dan kemudian akan diolah oleh peneliti.

Observasi: data yang diperoleh pada teknik observasi ini guna untuk mengetahui sejarah dan juga visi misi perusahaan yang kemudian data tersebut akan diolah oleh peneliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data dan Hasil Penelitian

Dalam bab ini peneliti akan menyajikan hasil dari analisis data yang merupakan hasil pengamatan sejumlah variabel yang telah digunakan dalam model regresi dengan menggunakan program aplikasi SmartPls 3.0. Yang mana telah diuraikan pada bab sebelumnya, bahwa penelitian ini melibatkan tiga variabel eksogen yaitu Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi. Kemudian satu variabel endogen yaitu Efektivitas Kerja dan satu variabel intervening yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menilai Outer Model

Terdapat lima kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha* [7].

a. Convergent Validity

Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya [7]. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali [8], nilai *outer loading* antara 0,5 –0,6 sudah dianggap cukup. Dalam penelitian ini akan digunakan

batas *loading factor* sebesar 0,6. Penilaiannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. *Outer Loading*

	Budaya Organisasi	Efektivitas Kerja	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	OCB
X1.1				0,818	
X1.2				0,842	
X1.3				0,862	
X1.4				0,843	
X1.5				0,816	
X2.1			0,931		
X2.2			0,962		
X2.3			0,830		
X3.1	0,909				
X3.2	0,895				
X3.3	0,830				
X3.4	0,844				
Y1		0,912			
Y2		0,840			
Y3		0,925			
Z1					0,905
Z2					0,915
Z3					0,811
Z4					0,807

Hasil pengolahan dengan menggunakan *SmartPLS* dapat dilihat pada Tabel 2. Nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi *convergen validity* karena masih ada beberapa indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,60.

Kemudian dilakukan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,60. Sehingga hanya menyisahkan *loading factor* yang memiliki nilai di atas 0,60, yang akan digunakan untuk memenuhi nilai *convergen validity*.

b. *Average Variance Extracted*

Average Variance Extracted merupakan pengujian untuk mengevaluasi validitas diskriminan [7]. Dapat dilihat dengan metode *average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk atau variabel laten. Model memiliki validitas diskriminan yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model. Dalam penelitian ini, nilai AVE dan akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3. Nilai Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Lingkungan Kerja	0,700
Komitmen Organisasi	0,827
Budaya Organisasi	0,757
Efektivitas Kerja	0,797
OCB	0,742

Dari Tabel 3 diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada *permasalahan konverge validity* pada model yang diuji sehingga konstruk dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. *Convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Pada penelitian ini nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan *convergent validity* pada

model yang diuji.

c. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan reflektif indikator yang dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk [7]. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *square root* dari *average variance extracted* (AVE). Hasil nilai *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

	Budaya Organisasi	Efektivitas Kerja	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	OCB
X1.1	0,782	0,744	0,761	0,818	0,691
X1.2	0,642	0,672	0,757	0,842	0,727
X1.3	0,718	0,715	0,753	0,862	0,717
X1.4	0,684	0,664	0,745	0,843	0,660
X1.5	0,670	0,696	0,819	0,816	0,732
X2.1	0,815	0,811	0,931	0,883	0,801
X2.2	0,854	0,802	0,962	0,915	0,841
X2.3	0,655	0,593	0,830	0,680	0,609
X3.1	0,909	0,812	0,791	0,764	0,766
X3.2	0,895	0,715	0,766	0,694	0,736
X3.3	0,830	0,643	0,621	0,644	0,689
X3.4	0,844	0,711	0,799	0,801	0,794
Y1	0,813	0,912	0,807	0,791	0,773
Y2	0,591	0,840	0,577	0,600	0,618
Y3	0,794	0,925	0,780	0,821	0,807
Z1	0,790	0,767	0,774	0,765	0,905
Z2	0,783	0,739	0,730	0,738	0,915
Z3	0,660	0,637	0,690	0,671	0,811
Z4	0,717	0,702	0,678	0,730	0,807

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa beberapa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dibanding *nilai loading* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik di mana beberapa variabel laten masih memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

d. *Composite reliability*

Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients* [7]. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 5. Nilai Reliabilitas Komposit

	Reliabilitas Komposit
Lingkungan Kerja	0,921
Komitmen Organisasi	0,935
Budaya Organisasi	0,926
Efektivitas Kerja	0,922
OCB	0,920

Tabel 5 model menunjukkan reliabilitas komposit untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

e. *Cronbach's Alpha*.

Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability* [7]. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7.

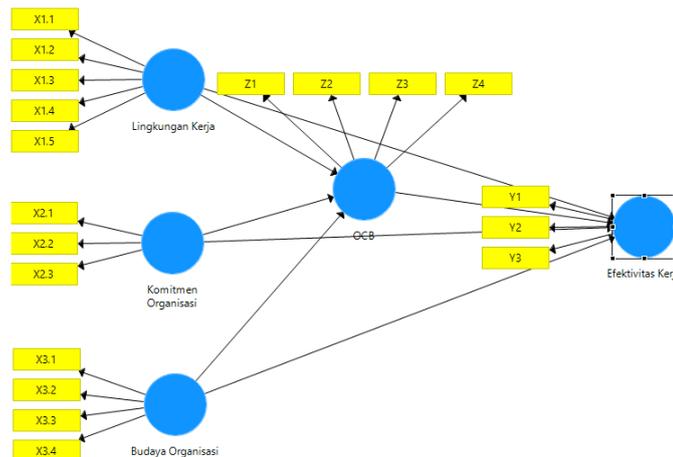
Tabel 6. Nilai *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja	0,893
Komitmen Organisasi	0,895
Budaya Organisasi	0,893
Efektivitas Kerja	0,874
OCB	0,883

Tabel 6 menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

Menilai Inner Model

Pengukuran model ini dilakukan dengan menggunakan uji *bootstrapping* yang dapat dilihat pada *R-Square*. Uji *R-Square* dilakukan untuk menguji seberapa besar kemampuan model variabel eksogen untuk menjelaskan variabel endogen [7]. Hasil proses PLS *Alogarithm* untuk nilai *R-Square* dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:



Gambar 1. Model Stuktural (*Inner Model*)

Tabel 7. Hasil Uji *R-Square*

	R Square	Adjusted R Square
Efektivitas Kerja	0,772	0,755
OCB	0,792	0,781

Berdasarkan data yang ada pada tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel efektivitas kerja adalah sebesar 0,772. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa efektivitas kerja sebesar 77,2%. Kemudian untuk nilai *R-Square* yang diperoleh dari variabel OCB sebesar 0,792. Nilai tersebut menjelaskan bahwa OCB sebesar 79,2%. Adapun rumus yang digunakan untuk perhitungan nilai *R-Square* adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R\text{-Square} &= 1 - (\sqrt{1 - R^2_1} \times \sqrt{1 - R^2_2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{1 - 0,772} \times \sqrt{1 - 0,792}) \\
 &= 1 - (0,477 \times 0,457) \\
 &= 1 - 0,218 \\
 &= 0,782
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan rumus di atas, diperoleh nilai R-square sebesar 0,782. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat di jelaskan oleh model dan variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebesar 78,2%. Sedangkan sisanya sebesar 21,8% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Berdasarkan data yang telah diolah maka diperoleh hasil yang dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis secara langsung atau *direct effect* pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistics* > 1.96 dan nilai *P-Values* < 0,05 [7].

Sedangkan untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung atau *indirect effect* dengan melihat jika nilai probabilitas (*p-value*) kurang dari 0,05 dan nilai *T-Statistics* > 1,96 maka diketahui terdapat *indirect effect* variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi signifikan pada taraf signifikansi 0,05 [7]. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara langsung yang diperoleh dalam penelitian ini melalui pengukuran *inner model*.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
Lingkungan Kerja -> Efektivitas Kerja	0,411	0,387	0,173	2,379	0,018
Komitmen Organisasi -> Efektivitas Kerja	0,087	0,094	0,178	0,487	0,627
Budaya Organisasi -> Efektivitas Kerja	0,413	0,426	0,125	3,300	0,001
Lingkungan Kerja -> OCB -> Efektivitas Kerja	0,091	0,102	0,080	1,144	0,253
Komitmen Organisasi -> OCB -> Efektivitas Kerja	0,028	0,025	0,055	0,500	0,618
Budaya Organisasi -> OCB -> Efektivitas Kerja	0,125	0,130	0,081	1,542	0,124
OCB -> Efektivitas Kerja	0,262	0,276	0,160	1,637	0,102

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas dapat diketahui seberapa besar pengaruh dari lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pada PT. Ilham Hasil Mandiri.

a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Ilham Hasil Mandiri. Hal ini dikarenakan pada pengujian hipotesis menunjukkan bahwa membaiknya kondisi lingkungan kerja mampu meningkatkan efektivitas kerja para karyawan, dikarenakan dengan terciptanya suasana kondusif pada lingkungan kerja membuat para karyawan merasa lebih nyaman sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja pada PT. Ilham Hasil Mandiri.

Dari temuan peneliti pada PT. Ilham Hasil Mandiri, terdapat kondisi ruangan yang digabung menjadi satu dan pembagian departemennya juga tidak teratur yang mana dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan tentu dapat menghambat peningkatan efektivitas kerja karyawan. Dari hasil wawancara dengan sebagian karyawan, hampir semua karyawan ingin mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman karena itu juga akan dapat membantu karyawan untuk lebih fokus dalam penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu dan tentunya akan mempermudah karyawan dalam berkomunikasi dan menyampaikan pendapat masing-masing. Dengan pembagian departemen yang tidak teratur membuat para karyawan sulit dalam berkomunikasi antar divisi yang sama.

b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Ilham Hasil Mandiri. Hal ini dikarenakan pada pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tingginya komitmen organisasi para karyawan tidak mampu meningkatkan efektivitas kerja pada PT. Ilham Hasil Mandiri.

Dari temuan peneliti pada PT. Ilham Hasil Mandiri terdapat kondisi dimana karyawan dalam bekerja tidak memiliki sikap loyalitas yang tinggi pada perusahaan, seperti terdapat beberapa karyawan yang baru masuk kerja tetapi hanya bekerja selama beberapa bulan, lalu meninggalkan pekerjaannya tersebut. Yang mengakibatkan jumlah tenaga kerja berkurang dan mempengaruhi jumlah produksi perusahaan.

c. Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Ilham Hasil Mandiri. Hal ini dikarenakan pada pengujian hipotesis menunjukkan bahwa membaiknya suatu budaya organisasi pada perusahaan mampu meningkatkan efektivitas kerja para karyawan yang artinya apabila perusahaan mampu menciptakan budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan efektifitas kerja pada PT. Ilham Hasil Mandiri.

Dari temuan peneliti pada PT. Ilham Hasil Mandiri terdapat kondisi budaya organisasi yang kurang baik, antara lain karyawan yang kurang disiplin dalam memakai seragam, dan telatnya karyawan untuk kembali bekerja sesudah istirahat. Dan karena itu budaya organisasi memang sangat dibutuhkan di suatu perusahaan karena dapat mempengaruhi efektivitas karyawan dalam bekerja.

d. Pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening pada PT. Ilham Hasil Mandiri. Hal ini dilihat dari pengujian hipotesis pertama dengan variabel lingkungan kerja yang mampu berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja, namun pada hipotesis ketujuh variabel OCB tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektifitas kerja pada PT. Ilham Hasil Mandiri.

Dari temuan peneliti pada PT. Ilham Hasil Mandiri terdapat kondisi ruangan yang digabung menjadi satu dan pembagian departemennya juga tidak teratur yang mana dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan tentu dapat menghambat peningkatan efektivitas kerja karyawan. Dan kurangnya juga perilaku OCB antar sesama karyawan yang dapat membantu tingkat produktivitas perusahaan.

e. Pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening pada PT. Ilham Hasil Mandiri. Hal ini dilihat dari pengujian hipotesis kedua dengan variabel komitmen organisasi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dan pada pada hipotesis ketujuh variabel OCB juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektifitas kerja pada PT. Ilham Hasil Mandiri.

Dari temuan peneliti pada PT. Ilham Hasil Mandiri terdapat kondisi karyawan dalam bekerja tidak memiliki sikap loyalitas yang tinggi pada perusahaan, seperti terdapat beberapa karyawan yang baru masuk kerja tetapi hanya bekerja selama beberapa bulan, lalu meninggalkan pekerjaannya tersebut. Yang mengakibatkan jumlah tenaga kerja berkurang dan mempengaruhi jumlah produksi perusahaan. Dan juga perilaku OCB sesama karyawan kurang, yang dapat menghambat tingkat produktivitas dari perusahaan.

f. Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening pada PT. Ilham Hasil Mandiri. Hal ini dilihat dari pengujian hipotesis ketiga dengan variabel budaya organisasi yang mampu berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, namun pada hipotesis ketujuh variabel OCB tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektifitas kerja pada PT. Ilham Hasil Mandiri.

Dari temuan peneliti pada PT. Ilham Hasil Mandiri terdapat kondisi dimana budaya organisasi masih kurang diterapkan diperusahaan tersebut, antara lain kurang disiplinnya memakai seragam kerja dan kurang disiplinnya karyawan dalam masalah waktu kembali bekerja setelah istirahat, namun terdapat perilaku OCB yaitu perilaku kepedulian antar anggota karyawan untuk dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dan permasalahan di perusahaan secara efektif. Akan tetapi masih kurang dilakukan oleh karyawan.

g. Pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap efektivitas kerja.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR.
(Mochamad Rizal Yulianto)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Ilham Hasil Mandiri. Hal ini dikarenakan pada pengujian hipotesis menunjukkan bahwa meningkatnya perilaku OCB para karyawan tidak mampu meningkatkan signifikan efektivitas kerja pada PT. Ilham Hasil Mandiri.

Dari temuan peneliti pada PT. Ilham Hasil Mandiri terdapat kondisi dimana perilaku OCB para karyawan kurang untuk dilakukan. Antara lain kurang adanya kepedulian antar karyawan untuk dapat membantu pekerjaan dan permasalahan yang terjadi di perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi terhadap efektivitas kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening pada PT. ilham hasil mandiri. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja melalui variabel OCB sebagai variabel intervening, variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja melalui variabel OCB sebagai variabel intervening, variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja melalui variabel OCB sebagai variabel intervening.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada pihak-pihak yang selama ini telah membantu dalam proses penelitian sehingga para penulis dapat menyelesaikan penelitian ini hingga akhir.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] J. Raviyanto, *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: Binaman Aksara, 2014.
- [2] D. Andriani and R. Ramadhani, "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KOPERASI SERBA USAHA TUNAS SETIA BARU KABUPATEN PASURUAN," *J. Ilm. Manaj. DAN KEWIRAUSAHAAN*, vol. 2, no. 1, pp. 1–11, 2022.
- [3] H. Ginanjar and Berliana, "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR CITRA ABADI DI JAKARTA," vol. 3, no. 4, pp. 430–435, 2021.
- [4] W. A. Munandar, A. Samsudin, and K. Komariah, "Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi," *Ekuitas J. Pendidik. Ekon.*, vol. 8, no. 1, pp. 28–36, 2020, doi: 10.23887/ekuitas.v8i1.24412.
- [5] A. N. Ihsan, S. Suindyah, and Subijanto, "PERAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BAGIAN HUMAS SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SAMPANG," *J. Ilm. Manaj. DAN KEWIRAUSAHAAN*, vol. 1, no. 2, pp. 275–284, 2022.
- [6] N. Nelson, "Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kota Bandar Lampung," *J. Ekon. Keuang. dan Bisnis*, vol. 5, no. 01, pp. 29–36, 2020, doi: 10.24967/jmms.v1i01.495.
- [7] W. Abdillah and Jogiyanto, *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2015.
- [8] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2020.