

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Rumah Harapan Kita di Kota
Tasikmalaya)**

Alif Aljabar ¹, Barin Barlian ², Selji Salgangga ³

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

alifaljabar54@gmail.com , barinbarlian@unper.ac.id, seljisalgangga@unper.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment on employee performance with organizational citizenship behavior (OCB) as a mediating variable at the Rumah Harapan Kita Foundation in Tasikmalaya City. The research used a quantitative associative approach with a survey method and path analysis technique. The sample included all 34 employees, using a saturated sampling technique. The results show that the work environment has a positive and significant effect on both OCB and employee performance. Furthermore, OCB significantly affects performance. The Sobel test confirms that OCB significantly mediates the relationship between the work environment and performance. These findings suggest that a supportive work environment and encouragement of OCB can enhance overall employee performance. This research is expected to serve as a reference for human resource management policy development, especially within social organizations.

Keywords: Work Environment, Organizational Citizenship Behavior, Performance, Mediation, Employees

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel mediasi pada Yayasan Rumah Harapan Kita di Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan pendekatan survei dan teknik analisis jalur (path analysis). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi berjumlah 34 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan kinerja. Selain itu, OCB juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji sobel membuktikan bahwa OCB mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja secara signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan terhadap perilaku OCB dapat meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam organisasi sosial.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja, Mediasi, Karyawan

Article history

Received: Oktober 2025

Reviewed: Oktober 2025

Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam setiap organisasi, baik organisasi profit maupun non-profit. Keberhasilan suatu lembaga sangat bergantung pada kinerja karyawannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang mendukung dan perilaku kewargaan organisasi atau Organizational Citizenship Behavior (OCB). Berdasarkan hasil observasi awal di Yayasan Rumah Harapan Kita Tasikmalaya, diketahui bahwa lingkungan kerja di lembaga tersebut masih kurang mendukung. Beberapa kendala yang diungkapkan antara lain keterbatasan fasilitas, seperti ruang kerja yang sempit sehingga menghambat kegiatan diskusi kelompok dan pertemuan rutin. Selain itu, komunikasi antar tim dinilai kurang efektif sehingga menyulitkan koordinasi dalam pelaksanaan program kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya kondusif dalam menunjang produktivitas dan kinerja karyawan.

Data penilaian kinerja karyawan Yayasan Rumah Harapan Kita selama periode 2022-2024 menunjukkan adanya fluktuasi pada berbagai aspek. Aspek kualitas kerja mengalami penurunan pada tahun 2022 (86%) dan 2024 (87%), namun meningkat pada tahun 2023 (89%). Aspek kuantitas mengalami penurunan pada tahun 2024 (88%) sementara pada 2022 dan 2023 tetap stabil (90%). Aspek kerja sama juga menunjukkan ketidakkonsistenan, yakni penurunan pada tahun 2023 (88%) dan peningkatan pada 2024 (91%). Sedangkan aspek ketersediaan nilai menunjukkan tren menurun pada tahun 2022 (89%) dan 2023 (84%), kemudian kembali meningkat pada 2024 (90%). Pola tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih belum konsisten dan belum mencapai tingkat optimal secara menyeluruh.

Menurut Bukhari & Effendi (2019), lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi, serta mendorong semangat kerja karyawan. Lingkungan yang baik mampu meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan terhadap lembaga. Selain lingkungan kerja, faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB mencerminkan perilaku kerja sukarela di luar peran formal yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi. Karyawan dengan tingkat OCB tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, kepedulian terhadap rekan kerja, serta kesediaan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Namun, hasil wawancara awal menunjukkan bahwa fenomena rendahnya OCB juga ditemukan di Yayasan Rumah Harapan Kita. Beberapa karyawan menunjukkan kurangnya kesadaran untuk bekerja secara proaktif, rendahnya partisipasi sukarela dalam membantu rekan kerja, serta minimnya inisiatif untuk mengambil tanggung jawab di luar tugas formal. Hal ini dapat menimbulkan hubungan kerja yang kurang harmonis dan menurunkan efektivitas kerja tim.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan (research gap) terkait hubungan antara lingkungan kerja, OCB, dan kinerja karyawan. Penelitian Listianto (2020) dan Noormansyah et al. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Anjelina (2019) menyatakan bahwa meskipun hubungan keduanya positif, pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Perbedaan juga terjadi pada peran OCB sebagai variabel mediasi. Listianto (2020) menyimpulkan bahwa OCB berperan positif sebagai mediator antara lingkungan kerja dan kinerja, sedangkan Taufiqurroman (2020) menemukan bahwa OCB tidak memiliki peran mediasi yang signifikan.

Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja (Joni & Hikmah, 2022). Indikator lingkungan kerja meliputi (1) penerangan, (2) kebersihan, (3) suara, (4) hubungan kerja, dan (5) komunikasi.

Kinerja (Y)

Kinerja adalah proses berkelanjutan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim serta menyelaraskan kinerja dengan tujuan organisasi (Dessler, 2020). Indikator kinerja terdiri dari (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) kepercayaan, (4) kerjasama, dan (5) ketersediaan.

Organizational Citizenship Behavior (Z)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku pegawai yang melampaui kewajiban formalnya, namun memberikan dampak positif dan berkontribusi pada efektivitas organisasi. Perilaku ini bersifat sukarela dan bukan bagian dari persyaratan kerja, namun tetap memberikan kontribusi positif bagi organisasi (Robbins dalam Bustami et al., 2020). Indikator OCB meliputi (1) altruism (kesukarelaan), (2) conscientiousness (kesadaran), (3) sportsmanship (sikap sportif), (4) courtesy (kesopanan), dan (5) civic virtue (moral kemasyarakatan).

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi secara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Yayasan Rumah Harapan Kita Jalan Gunung Sari Nomor 1 RT 05 RW 10 Kelurahan Lengkongsari Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya 46111.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sujarweni (2020:80), populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Rumah Harapan Kita di Tasikmalaya yang berjumlah 34 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2020:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, yaitu 34 orang, maka digunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, seluruh 34 karyawan Yayasan Rumah Harapan Kita menjadi responden penelitian ini.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pernyataan dengan skor total individu. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 26.0. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 34 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai t_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,338 untuk $df=34-2=32$; $\alpha=0,05$ maka item pernyataan tersebut valid dan sebaliknya.

1. Uji Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X)

Tabel 4. 1Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Item	r hitung	r table	Kesimpulan
X1	0,718	0,338	Valid
X2	0,722	0,338	Valid
X3	0,804	0,338	Valid
X4	0,757	0,338	Valid
X5	0,687	0,338	Valid
X6	0,786	0,338	Valid
X7	0,637	0,338	Valid
X8	0,789	0,338	Valid
X9	0,699	0,338	Valid
X10	0,816	0,338	Valid

Sumber: Data primer yang di olah 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel lingkungan kerja memiliki status valid, karena nilai t_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,338.

2. Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja dengan 10 pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item	r hitung'	r table	Kesimpulan
Y1	0,794	0,338	Valid
Y2	0,810	0,338	Valid
Y3	0,770	0,338	Valid
Y4	0,853	0,338	Valid
Y5	0,761	0,338	Valid

Y6	0,847	0,338	Valid
Y7	0,820	0,338	Valid
Y8	0,751	0,338	Valid
Y9	0,857	0,338	Valid
Y10	0,875	0,338	Valid

Sumber: Data primer yang di olah 2025

Berdasarkan Tabel 4.2, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel kinerja memiliki status valid, karena nilai t_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,338.

3. Uji Validitas Kuesioner Variabel *Organizational Citizenship Behavior*(Z)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan 10 pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3Hasil Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior (Z)

Item	r hitung	r table	Kesimpulan
Z1	0,794	0,338	Valid
Z2	0,810	0,338	Valid
Z3	0,770	0,338	Valid
Z4	0,853	0,338	Valid
Z5	0,761	0,338	Valid
Z6	0,847	0,338	Valid
Z7	0,820	0,338	Valid
Z8	0,751	0,338	Valid
Z9	0,857	0,338	Valid
Z 10	0,875	0,338	Valid

Sumber: Data primer yang di olah 2025

Berdasarkan Tabel 4.3, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki status valid, karena nilai t_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,338.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang konsisten apabila diukur ulang dalam kondisi yang relatif sama. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila nilai α (alpha) > 0,60 (Sugiyono, 2019)

Penghitungan dilakukan dengan dibantu komputer program SPSS. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,907	0,60	Reliabel
2	Kinerja	0,942	0,60	Reliabel
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,946	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang di olah 2025

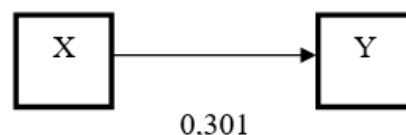
Berdasarkan Tabel 4.4, uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten, Jadi hasil koefisien reliabilitas instrumen lingkungan kerja (X) memiliki r_{hitung} sebesar 0,907, instrumen kinerja (Y) memiliki r_{hitung} sebesar 0,942, dan instrumen *organizational citizenship behavior* (Z) memiliki r_{hitung} sebesar 0,946, ternyata memiliki nilai "*Cronbach Alpha*" lebih besar dari 0,60 yang berarti ketiga instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji *Path Analysis*(Analisis Jalur)

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yaitu Lingkungan Kerja, Kinerja dan *Organizational Citizenship Behavior*. Pengujian menggunakan software SPSS versi 26. Hasil analisis menggunakan nilai dari Tabel *Coefficient* yaitu *Standardized Coefficients Beta* dan menggunakan taraf signifikansi $5\% = 0,05$

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Rumah Harapan Kita di Kota Tasikmalaya

Untuk dapat melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya. Pengaruh tersebut dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Berdasarkan pengolahan data melalui SPSS versi 26, yang terlampir di lampiran pada halaman 110 sebagai berikut:

Besar pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap kinerja jadi diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,301 atau 30,1% sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,090601 atau 9,06%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Pada Karyawan Yayasan Rumah Harapan Kita di Kota Tasikmalaya sebesar 9,6%. Dengan demikian hasil r dan koefisien jalur sangat kuat. Dapat diketahui bahwa nilai dari *Standardized Coefficients Beta* lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,301. Taraf signifikansi dari Lingkungan kerja sebesar $0,0002 \leq \text{sig } 0,05$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak Sehingga dapat 0,05 disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Yayasan Rumah Harapan Kita di Kota Tasikmalaya

Berdasarkan pengolahan data melalui SPSS versi 26, yang terlampir di lampiran pada halaman 110 sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.912	2.690		.483
	Lingkungan Kerja	.298	.087	.301	.002
	OCB	.716	.090	.699	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Besar pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diperlihatkan dari hasil korelasi jalur sebesar 0,763 atau 76,3%, sedangkan nilai besar pengaruhnya 0.5821 atau 58,21% dengan demikian besar pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sangat kuat.

Berdasarkan Lampiran pada halaman 110 Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan antara lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,000 hal ini tingkat signifikansi $\leq \alpha$ (0,05), maka variabel bebas (*independen*) secara individual berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependen*) ataupun H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini menyimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut Arip Khaerudin, Aripin, dan Ahmad Yani (2022) berdasarkan penelitiannya Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di lingkungan organisasi *modern*. Penelitian-penelitian terbaru sejak 2022 menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif ditandai dengan suasana kerja yang nyaman, hubungan baik antar rekan, serta fasilitas yang memadai dapat mendorong munculnya perilaku ekstra peran atau OCB pada karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan kenyamanan sehingga karyawan terdorong untuk melakukan tugas di luar tanggung jawab utamanya, berinisiatif membantu rekan kerja, serta mendukung tujuan organisasi tanpa mengharapkan imbalan tambahan.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Rumah Harapan Kita di Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS versi 26, dari lampiran yang terlampir pada halaman 110 sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.912	2.690		.483
	Lingkungan Kerja	.298	.087	.301	.002
	OCB	.716	.090	.699	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

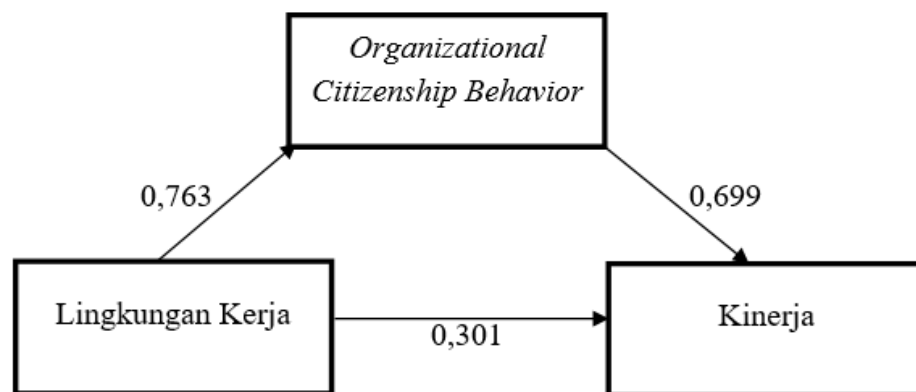
Besar pengaruh dari *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja di perlihatkan dari hasil korelasi jalur sebesar 0,699 atau 69,9%, sedangkan nilai besar pengaruhnya 0,48801 atau 48,8% dengan demikian besar pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan sangat kuat.

Berdasarkan lampiran yang terlampir pada halaman 110 hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja sebesar 0,000 hal ini tingkat signifikansi $\leq \alpha$ (0,05), maka variabel bebas (independen) secara individual berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) ataupun H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini menyimpulkan bahwa pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain itu penelitian dari Yulias Andre Nastyoko (2022) menguji dimensi OCB seperti *altruisme*, *conscientiousness*, *civic virtue*, *courtesy*, dan *sportsmanship*. Hasilnya menunjukkan hampir seluruh dimensi OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kecuali *conscientiousness*. Hal ini menegaskan bahwa perilaku karyawan yang melebihi tugas formal dapat meningkatkan hasil kerja secara menyeluruh.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Rumah Harapan Kita di Kota Tasikmalaya melalui *Organizational Citizenship Behavior*

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat dari indikator-indikator yang digunakan masing-masing variabel, dengan menggunakan *path analysis*. Dimana pengaruh tersebut dilihat pada gambar 4.5 sebagai berikut :

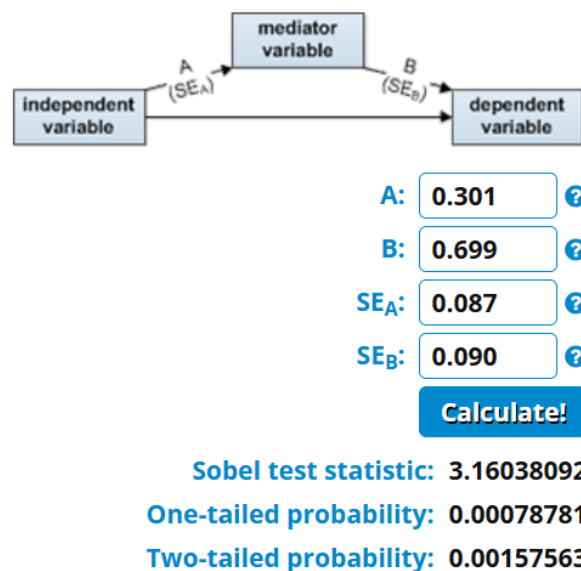


Gambar 4. 5 Diagram jalur Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 4. 5Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja

No	NamaVariabel	Formula	Has
Lingkungan Kerja (X)			
1	a.Pengaruh Langsung X Terhadap Y	(0,301)(0,301)	0,090
	b.Pengaruh Tidak Langsung X m TerhadapY	(0,763)(0,699)(0,	0,160
	Pengaruh X total Terhadap Y	a+b (1)	0,251
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z)			
2	c. Pengaruh Langsung Z Terhadap Y	(0,699)(0,699)	0,488
	Pengaruh X total Terhadap Y	C (2)	0,488
	Total pengaruh X, Z total Terhadap Y	(1)+(2)=kd	0,739

Pada Tabel tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan Variabel Lingkungan Kerja (X) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Z) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,739736 atau 73,97%. Besar pengaruh total Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (langsung dan tidak langsung) sebesar 0,251135 atau sebesar 25,11%. Sedangkan untuk besar pengaruh total *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja sebesar 0,210399 atau 21,03%. Untuk mengetahui dan menentukan tingkat signifikansi pengaruh tidak langsung dari Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior*, maka dilakukan uji sobel pada Gambar 4.6 Sebagai berikut:



Gambar 4. 6 Sobel Tes

Dari hasil gambar Sobel Tes Hasil perhitungan uji sobel di dapatkan nilai Z sebesar 3.16038092 >1,96 dengan tingkat signifikansi 0,05. Maka membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan. Artinya *Organizational Citizenship Behavior* mampu memediasi hubungan antara Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* mampu memediasi hubungan antara Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Artinya lingkungan kerja yang mendukung, seperti hubungan yang baik antar karyawan, fasilitas yang memadai, dan suasana kerja yang nyaman, dapat mendorong munculnya perilaku OCB pada karyawan, seperti saling membantu, berinisiatif, dan menghargai sesama. OCB sendiri terbukti dapat memperkuat kinerja dengan mendorong karyawan untuk bekerja melebihi tugas formal yang diberikan, mengutamakan kepentingan organisasi, serta menciptakan kerja sama yang harmonis dan produktif.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Yayasan Rumah Harapan Kita di Kota Tasikmalaya, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan lingkungan kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan kinerja karyawan berada dalam klasifikasi baik, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Hasil analisis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang berarti lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mendorong munculnya perilaku sukarela karyawan dalam membantu rekan kerja dan mendukung organisasi. Selanjutnya, OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat OCB, semakin optimal kinerja yang dihasilkan. Lebih lanjut, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui OCB sebagai variabel mediasi, yang berarti OCB berperan penting dalam memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Yayasan Rumah Harapan Kita. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui perbaikan lingkungan kerja yang mendukung serta penguatan perilaku kewargaan organisasi di kalangan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Alexander, SP, Christopoulos, A., Davenport, AP, Kelly, E., Mathie, A., Peters, JA, & Ward, DT (2021). Panduan Ringkas untuk FARMAKOLOGI 2021/22: Reseptor yang digabungkan dengan protein G. *Jurnal farmakologi Inggris* , 178 , S27-S156.
2. Anjelina, A. (2019). Persepsi Konsumen Pada Penggunaan E-Money. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(2), 90-102.
3. Askila, W. O., & Nuryani, H. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomaret Di Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(1), 121-131.
4. Bukhari, K., Effendi, ZM, & Jama, J. (Desember 2019). Model pembelajaran pendidikan jasmani dan olahraga kesehatan (PEHS) melalui kelompok investasi daring di era digital. Dalam Konferensi Internasional tentang Teknologi Pendidikan(ICoET 2019) (hlm. 215-219).
5. Bustami, T. D., & Alam, S. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA RUMAH SAKIT UMUM

- DAERAH SAWERIGADING (RSUD) PALOPO. JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 11(1), 1028-1046.
6. Bustomi, A. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai: Studi survei pada pegawai Kementerian Agama Kota Bandung (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
 7. Dotulong, VNP, & Andriany, D. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja anggota Kepolisian. *Pengetahuan* , 9 (2), 112-120.
 8. Ebrahim, A. (2021). *Measuring social change: Performance and accountability in a complex world*. Stanford University Press.
 9. Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 417-426.
 10. Frazier, E. & Esposito-Smythers, C. (2020). Tingkat keparahan gejala depresi memediasi hubungan antara gaya pemecahan masalah yang menghindari dan ide bunuh diri. *Jurnal gangguan afektif* , 274 , 662-670.
 11. Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135.
 12. Hidayat, I., & Khotimah, K. (2022). Pengaruh profitabilitas dan ukuran perusahaan terhadap nilai perusahaan sub sektor kimia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 10(1), 1-8.
 13. Hidayat, R., & Wulandari, F. (2021). Peningkatan organizational citizenship behavior (ocb) dengan penguatan learning organization (lo) dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah. *Jurnal manajemen pendidikan*, 9(2), 74-80.
 14. Iqbal, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12-19.
 15. Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17 (1), 13-24.
 16. Listianto, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb)". Universitas Muhammadiyah Malang.
 17. MILALA, J. A. S. (2022). Analisis Kinerja Karyawan Pada CU Merdeka Berastagi (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITYBERASTAGI).
 18. Pusparini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Kurnia Maju Sejahtera (Doctoral dissertation, KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma).
 19. Putri, A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Kota Payakumbuh. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 50-66.