

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
(Studi Kasus Pada CV. Indonesia Mitra Media
Kabupaten Kebumen)**

SKRIPSI



Oleh :

Nanang Fajar Kurniawan

2021100010

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS SAINS DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GOMBONG
TAHUN 2025**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
(Studi Kasus Pada CV. Indonesia Mitra Media
Kabupaten Kebumen)**

SKRIPSI



Oleh :

Nanang Fajar Kurniawan

2021100010

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS SAINS DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GOMBONG
TAHUN 2025**

HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
(Studi Kasus Pada CV. Indonesia Mitra Media Kabupaten Kebumen)**

Telah disetujui dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk diujikan Pada
Tanggal 19 Agustus 2025

Yang dipersiapkan dan disusun oleh : Nanang Fajar Kurniawan
NIM : 2021100010

Dosen Pembimbing



Sri Ramlah, S.E., M.M.

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana



Wisanggeni Bagus Anggoro, S.E., M.M.

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
(Studi Kasus Pada CV. Indonesia Mitra Media Kabupaten Kebumen)

Yang dipertahankan di depan Tim Penguji
pada tanggal 19 Agustus 2025

Susunan Tim Penguji

1. Ketua Penguji
Wilson Candra Teguh Pratama, S.E., M.M. (.....)
2. Anggota Penguji
Siti Barokah, S.AB., M.M. (.....)
3. Dosen Pembimbing
Sri Ramlah, S.E., M.M. (.....)

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana


Wisanggeni Bagus Anggoro, S.E., M.M.


PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi yang saya ajukan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka dan sudah dinyatakan lolos uji plagiarisme. Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi tersebut terdapat indikasi plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa unsur paksaan dari siapapun.

Gombong, 30 Agustus 2025




Nanang Fajar Kurniawan

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nanang Fajar Kurniawan
Tempat, Tanggal Lahir : Purworejo, 12 Maret 2000
Alamat : Kalibeji, RT 03 RW 04, Kecamatan Sempor
Nomor HP : 082137805329
Alamat E-mail : nanangfajar047@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) (STUDI
KASUS CV. INDONESIA MITRA MEDIA)

Bebas dari plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi tersebut terdapat indikasi plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa unsur paksaan dari pihak siapapun,

Gombong, 30 Agustus 2025

Yang Membuat Pernyataan



Nanang Fajar Kurniawan

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Gombong, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nanang Fajar Kurniawan
NIM : 2021100010
Program studi : Manajemen
Jenis karya : Skripsi

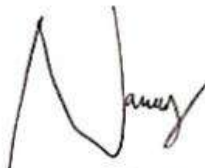
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Gombong Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) (STUDI
KASUS CV. INDONESIA MITRA MEDIA)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Gombong berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data, merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Gombong, Kebumen Pada Tanggal : 30 Agustus 2025

Yang menyatakan



(Nanang Fajar Kurniawan)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan syukur ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala, atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus CV. Indonesia Mitra Media Karanganyar, Kebumen)" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gombong.

Penelitian ini lahir dari kepedulian penulis terhadap pentingnya membentuk kebiasaan menabung dan literasi keuangan sejak usia remaja, agar generasi muda dapat menjadi insan yang bertanggung jawab secara finansial serta mampu mempersiapkan masa depan mereka dengan lebih baik. Harapannya, penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi sekolah, siswa, dan pihak-pihak terkait dalam menyusun strategi pembelajaran dan pendampingan literasi sumber daya manusia (SDM) yang efektif di lingkungan perusahaan.

Dalam proses penyusunan ini, penulis menyadari bahwa tidak mungkin dapat menyelesaikan tugas ini tanpa adanya dukungan, do'a, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat penulis menyampaikan terimakasih kepada :

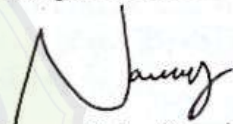
1. Ibu Sri Ramlah, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar membimbing, mengarahkan, dan memberikan motivasi selama proses penelitian ini berlangsung.
2. Bapak Wisanggeni Bagus Anggoro, S.E., M.M. selaku ketua program studi manajemen yang penuh inspirasi dan dukungan.
3. Kedua orang tua tercinta atas do'a, kasih sayang, dan pengorbanan yang tiada henti dalam setiap Langkah penulis.
4. Istri tercinta Gita Cinthia Nopiana, S.Kep., Ns. yang telah memberi support dan dukungan dengan penuh kasih sayang.

5. Serta teman-teman Angkatan 2021 Prodi Manajemen yang selalu solid dalam saling mendukung selama proses penyelesaian penelitian ini.

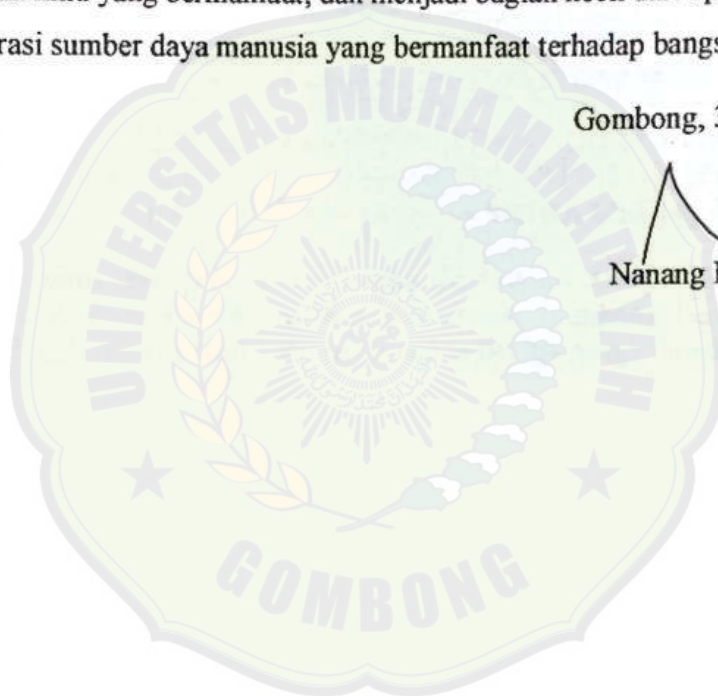
Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis membuka diri untuk menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak, demi perbaikan karya ilmiah ini ke depannya.

Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif, menjadi amal jariyah ilmu yang bermanfaat, dan menjadi bagian kecil dari upaya membangun generasi sumber daya manusia yang bermanfaat terhadap bangsa dan negara.

Gombong, 30 Agustus 2025



Nanang Fajar Kurniawan



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT, skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta Bapak Toni Solatin dan Ibu Sri Lestari
Atas do'a yang tidak pernah terputus, kasih sayang, dukungan dan segala pengorbanan yang telah diberikan hingga penulis dapat berdiri sejauh ini.
2. Istri tercinta Gita Cinthia Nopiana, S.Kep., Ns.
Atas kesabaran, pengertian, dan dukungan yang tiada henti yang menjadi penyemangat dalam setiap proses penyelesaian studi ini.
3. Bapak/Ibu Dosen Prodi Manajemen Fakultas Humaniora Universitas Muhammadiyah Gombong atas ilmu dan arahan, serta bimbingan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Sri Ramlah, S.M., M.M. selaku dosen Pembimbing saya.
5. Bapak Wisanggeni Bagas Anggoro, S.E., M.M. Ketua Prodi Manajemen.
6. Keluarga Besar Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gombong.
7. Teman seperjuangan Angkatan 2021 Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gombong yang telah sama-sama berjuang untuk menyelesaikan study ini.
8. Dan terakhir, saya ingin berterima kasih kepada diri saya sendiri. Saya ingin berterima kasih kepada diri saya sendiri karena telah bekerja keras, terima kasih karena tidak pernah menyerah, terima kasih karena selalu mau mencoba, terima kasih karena menjadi diri saya setiap hari, dan terima kasih karena sudah berjuang sampai di titik ini.

“Hidup itu sekali dan Mati itu pasti, bisa jadi nanti atau setelah ini.
Berbahagialah.”

(Farid Stevy – Festivalist)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA

Universitas Muhammadiyah Gombong Skripsi, Agustus 2025

Nanang)¹, Sri Ramlah)²

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di CV. Indonesia Mitra Media, Kebumen

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru/karyawan di CV. Indonesia Mitra Media. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi, sedangkan variabel dependen adalah OCB.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 100 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 80 responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan (3) Lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,727, yang berarti 72,7% variasi OCB dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi, sedangkan sisanya 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa lingkungan kerja yang kondusif serta budaya organisasi yang kuat berperan penting dalam meningkatkan perilaku OCB. Dengan demikian, pimpinan organisasi perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan menanamkan budaya organisasi yang sehat agar OCB karyawan semakin berkembang.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA

Universitas Muhammadiyah Gombong Skripsi, Agustus 2025

Nanang)¹, Sri Ramlah)²

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work environment and organizational culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among teachers/employees at CV. Indonesia Mitra Media.

The independent variables are work environment and organizational culture, while the dependent variable is OCB.

This research employs a quantitative approach with a survey method. The population consists of 100 individuals, and the sample was determined using Slovin's formula with a 5% margin of error, resulting in 80 respondents. The research instrument was a Likert-scale questionnaire, which had been tested for validity and reliability. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software.

The results indicate that: (1) the work environment has a positive and significant effect on OCB, (2) organizational culture has a positive and significant effect on OCB, and (3) work environment and organizational culture simultaneously have a significant effect on OCB. The coefficient of determination (R^2) is 0.727, meaning that 72.7% of the variation in OCB is explained by the work environment and organizational culture, while the remaining 27.3% is influenced by other variables not included in this study.

In conclusion, a conducive work environment and a strong organizational culture play an important role in improving OCB. Therefore, organizational leaders should focus on enhancing the quality of the work environment and instilling a healthy organizational culture to encourage greater OCB among employees.

Keywords: *Work Environment, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

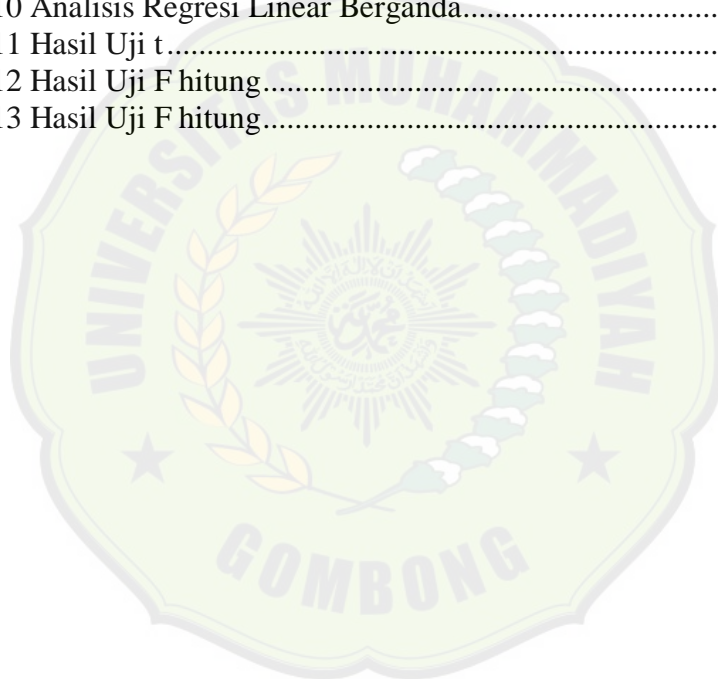
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II	8
KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Tinjauan Teori	18
2.2.1 Organizational Citizenship Behavior (OCB)	18
2.2.2 Lingkungan Kerja	21
2.2.3 Budaya Organisasi	23
2.3 Hubungan Antar Variabel	27
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)	27
2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)	28

2.3.3	Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)	29
2.4	Kerangka Konsep	30
2.5	Hipotesis Penelitian	32
BAB III	34
METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1.	Jenis Penelitian	34
3.2.	Jenis dan Sumber Data	37
3.4	Populasi dan Sampel.....	38
3.5	Teknik Pengumpulan Data	39
3.6	Teknik Analisis Data	40
3.7	Validitas dan Reabilitas Instrumen.....	41
3.8	Uji Asumsi Klasik	42
3.9	Pengujian Hipotesis	43
BAB IV	45
HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1	Gambaran Umum Subyek Penelitian	45
4.1.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	45
4.1.2	Gambaran Umum Responden	47
4.2	Hasil Analisis Data	48
4.2.1	Uji Instrumen	48
4.2.2	Uji Asumsi Klasik	50
4.2.3	Analisi Regresi Linear Berganda	52
4.2.4	Uji Hipotesis.....	53
4.3	Pembahasan	55
BAB V	60
KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1	Kesimpulan.....	60
5.2	Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 3. 2 Tabel Skor Skala Likert	39
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	47
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	47
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden	47
Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden	48
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reabilitas	49
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas	50
Tabel 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4. 10 Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
Tabel 4. 11 Hasil Uji t.....	53
Tabel 4. 12 Hasil Uji F hitung.....	54
Tabel 4. 13 Hasil Uji F hitung.....	55



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep	31
Gambar 2. 2 Kerangka Hipotesis	32



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Kuesioner Penelitian.....	11
Lampiran. 2 Jawaban Responden.....	14
Lampiran. 3 Hasil Uji Validitas	22
Lampiran. 4 Hasil Uji Reliabilitas	24
Lampiran. 5 Hasil Uji Normalitas.....	25
Lampiran. 6 Hasil Uji Multikolinearitas	25
Lampiran. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	26
Lampiran. 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	26
Lampiran. 9 Hasil Uji F Simultan.....	26
Lampiran. 10 Hasil Uji Determinasi R ²	27
Lampiran. 11 Hasil Uji Hipotesis.....	27
Lampiran. 12 Gambar Kerangka Konsep.....	28
Lampiran. 13 Gambar Kerangka Hipotesis.....	29
Lampiran. 14 Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	30
Lampiran. 15 Lembar Bimbingan Skripsi	31



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah era disrupsi digital dan tekanan globalisasi, organisasi dituntut untuk tidak hanya efisien, tetapi juga adaptif dan kreatif. Dalam hal ini, fungsi sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin strategis, karena mereka tidak hanya menjalankan fungsi operasional, tetapi juga menjadi motor perubahan dan keunggulan kompetitif organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen fundamental dalam organisasi, baik sektor publik maupun privat. SDM menjadi subjek utama dalam perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi aktivitas organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh efektivitas dan efisiensi kontribusi SDM-nya (Saputra, 2021). Rinaldi *et al.* (2023) menambahkan bahwa pengelolaan SDM yang berorientasi pada mutu dan kinerja merupakan kunci utama untuk meraih keunggulan kompetitif organisasi.

Industri percetakan merupakan bagian dari subsektor industri pengolahan yang menjadi salah satu penyumbang utama terhadap nilai produk domestik bruto (PDB) nasional. Menurut Kementerian Perindustrian (2020), industri pengolahan menyumbang sekitar 20,63% terhadap pertumbuhan produk domestik bruto (PDB) Indonesia. Di samping itu, berdasarkan pendapat dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah (2023), subsektor percetakan merupakan salah satu penggerak UMKM di wilayah selatan Jawa Tengah, termasuk Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa sektor ini layak dikaji lebih dalam, khususnya dari aspek sumber daya manusia. Meskipun data spesifik tentang subsektor percetakan relatif terbatas, namun laporan Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM, 2021) menunjukkan bahwa sektor ini tetap tumbuh stabil, seiring meningkatnya permintaan akan kemasan, label produk, dan materi promosi digital. Meskipun berbasis teknologi, industri percetakan tetap sangat tergantung pada kecepatan koordinasi manusia, penanganan pesanan pelanggan,

dan adaptasi desain yang cepat—seluruhnya memerlukan inisiatif karyawan, fleksibilitas, dan kerja sama lintas divisi.

Dalam realitas organisasi yang kompetitif seperti industri percetakan, keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh peran formal karyawan, melainkan juga oleh kontribusi mereka yang bersifat sukarela. Kelancaran operasional industri ini sangat tergantung pada perilaku kerja adaptif dan kolaboratif—seperti kesediaan karyawan untuk berkolaborasi lintas fungsi atau menyelesaikan masalah di luar ranah tugas formal. Penelitian di sektor manufaktur menunjukkan bahwa OCB secara signifikan memengaruhi keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan kinerja keseluruhan (Hermawan *et al.*, 2020), serta terbukti meningkatkan kualitas, kreativitas, dan efisiensi dalam lingkungan organisasi (Kim & Park, 2020). Dengan demikian, pembahasan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam konteks sektor yang menuntut respons fleksibel dan kolaboratif seperti industri percetakan menjadi sangat relevan.

OCB mencerminkan perilaku ekstra peran yang dilakukan secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan langsung. Karyawan dengan OCB tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, proaktivitas, serta kontribusi positif terhadap lingkungan kerjanya (Adhiyana dalam Ningsih, 2020). Rinaldi *et al.* (2023) menekankan bahwa organisasi modern sangat membutuhkan karyawan dengan tingkat OCB tinggi untuk mendukung keberlanjutan dan adaptabilitas perusahaan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa OCB ditentukan oleh dua aspek utama, yaitu faktor internal (seperti motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen) serta faktor eksternal (seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja) (Ningsih, 2020). Dua variabel eksternal tersebut dinilai paling strategis untuk diintervensi oleh manajemen organisasi.

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menumbuhkan perilaku OCB.

Dewantara dan Tambunan (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang berperan besar dalam memperkuat perilaku OCB karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Saputra (2021) dan Nugroho & Lestari (2022) yang menunjukkan bahwa suasana kerja yang aman, bersih, dan komunikatif mampu membangun atmosfer kolaboratif dan partisipatif di kalangan karyawan.

Selain itu, budaya organisasi juga memegang peran krusial dalam membentuk OCB. Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan sistem nilai dan norma yang berfungsi sebagai pedoman perilaku karyawan atau staf organisasi. Budaya yang kuat dan inklusif mampu meningkatkan loyalitas, kepedulian, serta inisiatif karyawan dalam mendukung tujuan organisasi. Penelitian oleh Utami dan Putra (2025) menegaskan bahwa budaya organisasi kolektif berpengaruh signifikan terhadap OCB, dengan komitmen organisasi sebagai mediator. Akan tetapi, penelitian oleh Huda & Farhan (2022) menunjukkan bahwa tidak semua budaya organisasi otomatis memunculkan OCB. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut dalam konteks dan karakteristik organisasi tertentu.

Dengan demikian, baik lingkungan kerja yang sehat maupun budaya organisasi yang kuat diprediksi memiliki kontribusi terhadap meningkatnya perilaku OCB di lingkungan kerja. Dengan demikian, pengujian secara empiris menjadi hal yang penting dalam keterkaitan antara kedua variabel ini terhadap OCB dalam konteks organisasi jasa.

CV. Indonesia Mitra Media, perusahaan jasa percetakan dan komunikasi digital di Kabupaten Kebumen, menjadi lokasi yang relevan untuk penelitian ini. Kabupaten Kebumen sendiri merupakan daerah dengan populasi lebih dari 1,4 juta jiwa dan aktivitas ekonomi berbasis jasa dan UMKM yang dominan (BPS Kabupaten Kebumen, 2024). CV. Indonesia Mitra Media sudah berkiprah selama lebih dari 10 tahun dengan jumlah karyawan tetap sekitar 100 orang, serta memiliki struktur organisasi yang formal dan sistem kerja yang terdefinisi dengan baik.

Sebagai perusahaan percetakan dan komunikasi digital yang telah beroperasi lebih dari satu dekade dengan sistem kerja yang terstruktur, CV. Indonesia Mitra Media menjadi objek yang ideal untuk mengkaji aspek perilaku organisasi. Berdasarkan data internal perusahaan, jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan sukarela menurun dari 62% pada 2023 menjadi 28% pada 2024. Selain itu, tingkat partisipasi dalam lembur sukarela juga turun dari 35% menjadi 17%. Survei pendahuluan terhadap 20 karyawan menunjukkan bahwa 70% merasa ruang kerja kurang nyaman dan 65% menyatakan budaya kolaborasi lintas divisi masih lemah. Fenomena ini mengindikasikan terjadinya penurunan OCB yang signifikan. Wawancara awal dengan HRD (Januari 2025) juga mengungkap adanya ketidaknyamanan dalam komunikasi vertikal, serta ketidakkonsistenan dalam penegakan nilai organisasi yang berpotensi menurunkan semangat kolektif. Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam membangun OCB di lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi lingkungan kerja, budaya organisasi, dan perilaku kerja sukarela (OCB) di CV. Indonesia Mitra Media, peneliti melakukan survei pendahuluan non-probabilistik terhadap 20 karyawan tetap yang memiliki masa kerja sekurang-kurangnya satu tahun. Responden dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan tujuan menjangkau karyawan yang memahami pola kerja dan budaya organisasi secara mendalam.

Instrumen pra-survei terdiri dari 10 pernyataan yang merepresentasikan tiga variabel utama:

1. Lingkungan Kerja (kenyamanan ruang, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, komunikasi internal).
2. Budaya Organisasi (kolaborasi lintas divisi, konsistensi penerapan nilai organisasi).
3. Perilaku OCB (kesediaan lembur sukarela, membantu rekan kerja, inisiatif di luar tugas formal)

Hasil pra-survei ini mengindikasikan adanya tantangan signifikan dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat budaya organisasi, serta meningkatkan perilaku OCB di CV. Indonesia Mitra Media. Persentase rendah pada partisipasi lembur sukarela dan pelatihan menunjukkan adanya potensi penurunan keterlibatan karyawan di luar tugas formal.

Temuan ini bersifat eksploratif dan akan divalidasi lebih lanjut melalui penelitian utama menggunakan instrumen terstandar dan metode analisis kuantitatif yang lebih komprehensif.

Dengan memperhatikan kompleksitas sektor UMKM di era transformasi digital, studi ini berkontribusi dalam mengisi kekosongan literatur terkait perilaku kerja sukarela dalam konteks organisasi jasa non-perkotaan. Temuan penelitian ini diharapkan mampu memberikan landasan bagi formulasi strategi manajemen SDM yang lebih kontekstual dan aplikatif. Karena alasan tersebut, penelitian ini memiliki relevansi penting dan layak dilakukan untuk: (1) memahami pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap OCB dalam konteks organisasi jasa di daerah berkembang, (2) memberikan nilai tambah secara teoritis dan praktis dalam pengembangan strategi manajemen SDM di perusahaan serupa, dan (3) menambah khazanah literatur OCB dalam konteks UMKM sektor jasa di Indonesia.

Melalui pengujian empiris terhadap pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap OCB, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang perilaku organisasi pada UMKM jasa, khususnya di luar pusat-pusat industri besar. Penelitian ini juga memberikan kontribusi strategis bagi praktik manajemen SDM di sektor jasa yang berkembang di daerah.

Melalui latar belakang dan uraian di atas dan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Kasus Pada CV. Indonesia Mitra Media Kabupaten Kebumen)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka kita dapat menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di CV. Indonesia Mitra Media?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di CV. Indonesia Mitra Media ?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di CV. Indonesia Mitra Media ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk :

1. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di CV. Indonesia Mitra Media
2. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di CV. Indonesia Mitra media.
3. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di CV. Indonesia Mitra Media.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan terdapat manfaat bagi ilmu di bidang Manajemen antara lain :

1. Manfaat Praktis

Bagi CV. Indonesia Mitra Media, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan memperkuat budaya organisasi sehingga mampu mendorong peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

2. Manfaat bagi Masyarakat

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan dan inspirasi bagi pelaku usaha, khususnya di sektor jasa percetakan dan komunikasi digital, mengenai pentingnya membangun lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang positif dalam mengoptimalkan kinerja dan kerja sama tim.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., & Manzoor, S. R. (2017). Effect of teamwork, employee empowerment and training on organizational commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(11), 380–394.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Arifin, N. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 1–12.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good–doing good: A conceptual analysis of the mood at work–organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310–329.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2009). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations* (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Kim, S. (2006). Public service motivation and organizational citizenship behavior in Korea. *International Journal of Manpower*, 27(8), 722–740.
- Kurniawan, A. (2013). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 15(2), 101–112.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. (1991). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(1), 123–150.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moenir, H. A. S. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845–855.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1996). Culture as social control: Corporations, cults, and commitment. *Research in Organizational Behavior*, 18, 157–200.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.

- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, R., & Hidayat, R. (2018). Pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap OCB guru SMA di Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen*, 7(2), 122–134.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Chichester: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Ekawati, N. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(2), 155–167.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. (2015). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo, A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 45–58.
- Yuliana, D., & Hidayat, R. (2021). Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan melalui OCB sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(1), 67–78.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.

LAMPIRAN

Lampiran. 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*
BEHAVIOR (OCB) DI CV. INDONESIA MITRA MEDIA, KEBUMEN

A. Identitas Responden

Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i berkenan mengisi pertanyaan sesuai dengan data pribadi.

1. Nama (Boleh Inisial) :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia : Tahun
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Bekerja : Tahun

B. Panduan Pengisian

1. Berikan tanggapan berdasarkan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/I dan bukan pandangan berdasarkan pendapat orang lain.
2. Isilah dengan memberikan tanda centang (✓) pada lembar jawaban.
3. Petunjuk pengisian kuisisioner, yaitu :
 - a. Sangat Setuju (SS) : 5
 - b. Setuju (S) : 4
 - c. Netral (N) : 3
 - d. Tidak Setuju (TS) : 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS): 1
4. Periksa Kembali jawaban yang telah diisi untuk memastikan bahwa semua pertanyaan dalam kuisisioner telah terjawab dengan lengkap dan sesuai dengan yang dirasakan Bapak/Ibu/Saudara/i.

C. Peryanyaan Kuisisioner

1. Lingkungan Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja di tempat.					
2.	Lingkungan fisik kerja (pencahayaan, ventilasi, kebersihan) mendukung produktivitas saya.					
3.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja.					
4.	Komunikasi antara atasan dan karyawan terjalin dengan baik.					
5.	Saya mendapatkan perlengkapan kerja yang memadai untuk menyelesaikan tugas.					
6.	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang layak dan sesuai kebutuhan.					

2. Budaya Organisasi (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan saya mendorong karyawan untuk mencoba hal-hal baru.					
2.	Perusahaan saya menekankan pentingnya ketelitian dalam bekerja dan memperhatikan detail yang baik.					
3.	Kebutuhan pribadi dan profesional karyawan diperhatikan oleh perusahaan dan peduli dengan kesejahteraan karyawan					
4.	Perusahaan saya menekankan pentingnya pencapaian target kerja.					
5.	Keberhasilan tim lebih diutamakan dibandingkan keberhasilan individu.					
6.	Perusahaan saya mendorong karyawan untuk berani menyampaikan ide-ide baru.					
7.	Perusahaan saya memprioritaskan stabilitas dan keamanan kerja karyawan.					

8. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)*

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bersedia membantu rekan kerja meskipun itu di luar tugas saya.					
2.	Saya selalu menjaga sopan santun saat berkomunikasi dengan rekan kerja.					
3.	Saya mengikuti kegiatan yang diadakan oleh organisasi secara aktif					
4.	Saya menjaga standar kerja yang tinggi dalam setiap tugas					
5.	Saya tetap bersikap positif meskipun menghadapi masalah ditempat kerja					



Lampiran. 2 Jawaban Responden

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Responden	Lingkungan Kerja (X1)			Total
	X1_1	X1_2	X1_3	
1	4	3	3	10
2	3	3	4	10
3	3	4	4	11
4	4	5	5	14
5	4	3	3	10
6	3	3	3	9
7	4	5	4	13
8	4	4	3	11
9	3	3	3	9
10	5	4	3	12
11	4	3	3	10
12	2	4	3	9
13	4	4	4	12
14	2	3	3	8
15	3	3	2	8
16	3	3	3	9
17	3	3	3	9
18	4	4	3	11
19	3	3	4	10
20	2	3	3	8
21	4	4	4	12
22	3	4	3	10
23	3	3	4	10
24	3	4	3	10
25	3	3	4	10
26	3	3	3	9
27	3	3	3	9
28	5	4	4	13
29	4	3	3	10
30	3	4	3	10
31	3	3	3	9
32	5	4	4	13
33	3	4	3	10

34	3	3	3	9
35	4	4	4	12
36	3	3	3	9
37	4	3	3	10
38	1	2	2	5
39	2	3	3	8
40	3	3	4	10
41	3	4	4	11
42	4	4	4	12
43	3	4	3	10
44	3	3	4	10
45	3	3	3	9
46	4	3	4	11
47	3	3	4	10
48	4	3	4	11
49	4	3	4	11
50	2	3	3	8
51	4	4	4	12
52	3	4	3	10
53	3	4	3	10
54	4	4	4	12
55	4	4	3	11
56	4	4	3	11
57	3	3	2	8
58	4	3	3	10
59	3	4	4	11
60	5	4	5	14
61	2	3	3	8
62	3	4	4	11
63	3	3	2	8
64	3	3	2	8
65	4	4	4	12
66	4	4	4	12
67	3	4	3	10
68	4	4	3	11
69	4	4	4	12
70	3	3	3	9
71	3	4	4	11
72	5	4	4	13

73	4	4	3	11
74	5	5	4	14
75	2	3	2	7
76	5	5	5	15
77	5	4	5	14
78	3	3	3	9
79	5	5	5	15
80	5	5	5	15



2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Respon den	Budaya Organisasi (X2)							Total
	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	
1	4	3	4	4	4	4	4	27
2	4	3	3	3	3	4	3	23
3	3	3	4	4	3	3	3	23
4	4	4	4	4	4	3	4	27
5	2	2	3	3	2	2	3	17
6	3	4	4	4	4	3	3	25
7	4	3	3	3	4	3	3	23
8	4	4	4	4	4	4	5	29
9	3	3	3	3	3	3	3	21
10	3	3	4	3	3	3	4	23
11	4	3	4	4	3	3	3	24
12	4	4	4	4	4	5	4	29
13	3	4	4	4	5	3	4	27
14	3	4	3	4	3	4	4	25
15	4	4	5	4	4	4	4	29
16	3	4	4	3	3	4	4	25
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	3	3	3	3	4	3	3	22
19	3	4	4	4	3	3	3	24
20	3	2	3	4	4	3	3	22
21	3	2	2	3	3	3	3	19
22	3	4	4	4	3	4	3	25
23	3	4	4	3	4	5	4	27
24	4	4	4	4	4	3	3	26
25	4	3	4	3	4	3	4	25
26	3	3	3	3	2	3	2	19
27	4	3	3	4	3	3	3	23
28	3	4	3	3	3	3	3	22
29	4	3	3	3	3	4	4	24
30	4	4	4	3	4	4	3	26
31	4	4	3	4	4	3	3	25
32	4	4	5	4	4	4	5	30
33	3	3	4	4	4	4	3	25
34	4	4	3	3	4	3	3	24
35	3	3	3	4	4	4	4	25

36	2	3	2	3	3	3	2	18
37	3	4	4	3	4	3	3	24
38	3	4	4	3	4	4	4	26
39	5	5	4	5	5	5	5	34
40	4	4	3	3	3	3	3	23
41	4	3	4	4	4	3	3	25
42	4	3	4	4	4	4	4	27
43	3	3	3	3	3	3	3	21
44	4	3	3	4	4	4	4	26
45	4	4	4	4	3	5	5	29
46	4	4	4	4	4	4	3	27
47	3	4	2	2	3	3	2	19
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	2	3	3	3	3	3	3	20
50	3	4	4	4	4	4	4	27
51	5	4	5	5	5	5	4	33
52	4	3	3	3	3	3	3	22
53	3	4	3	3	3	3	3	22
54	4	3	3	3	3	4	4	24
55	3	4	4	3	3	4	3	24
56	3	3	3	3	3	4	3	22
57	3	3	4	3	4	3	4	24
58	3	3	3	3	3	3	3	21
59	4	5	4	3	4	4	4	28
60	3	3	3	3	3	3	3	21
61	4	4	4	4	4	5	5	30
62	3	3	3	3	3	3	4	22
63	3	3	3	4	4	3	3	23
64	4	4	4	5	4	4	4	29
65	3	3	3	3	3	3	3	21
66	4	4	4	3	3	4	4	26
67	4	4	4	4	4	4	4	28
68	2	3	3	2	3	3	3	19
69	4	4	3	4	4	4	4	27
70	4	4	4	4	4	4	3	27
71	3	4	4	4	4	4	4	27
72	3	3	2	3	3	3	3	20
73	3	2	3	3	4	3	3	21
74	4	4	4	4	4	4	3	27

75	3	4	3	3	3	3	3	22
76	5	5	4	2	5	4	4	29
77	4	4	4	5	4	4	5	30
78	3	3	3	4	4	3	3	23
79	5	5	5	5	5	5	4	34
80	5	5	5	5	5	5	5	35



3. Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

Responden	Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)					Total
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	
1	3	4	3	4	4	18
2	3	4	4	3	5	19
3	2	4	3	3	3	15
4	3	4	4	4	4	19
5	3	3	3	3	3	15
6	3	3	3	3	3	15
7	5	4	5	4	4	22
8	4	5	5	4	5	23
9	3	3	3	2	3	14
10	4	3	3	4	3	17
11	3	3	3	2	2	13
12	5	3	4	4	3	19
13	4	4	4	4	4	20
14	3	2	3	3	2	13
15	4	3	4	3	3	17
16	4	3	3	4	4	18
17	3	3	4	4	5	19
18	4	4	4	4	4	20
19	3	3	3	3	3	15
20	2	3	3	4	3	15
21	3	3	3	3	3	15
22	4	3	3	3	4	17
23	4	4	3	4	3	18
24	3	3	4	3	3	16
25	4	4	3	3	4	18
26	4	3	3	3	3	16
27	4	3	2	3	4	16
28	4	4	4	4	4	20
29	3	4	3	3	3	16
30	4	5	5	5	4	23
31	4	4	4	3	3	18
32	5	4	4	4	4	21
33	3	3	4	3	3	16
34	4	4	4	5	4	21
35	3	4	3	3	4	17

36	3	3	2	4	3	15
37	4	4	5	4	4	21
38	4	3	3	3	4	17
39	3	4	3	4	4	18
40	4	3	3	4	3	17
41	4	4	5	3	3	19
42	4	4	4	4	3	19
43	3	3	3	3	3	15
44	3	3	4	3	3	16
45	4	4	4	3	3	18
46	4	4	4	3	4	19
47	3	3	3	3	3	15
48	4	3	4	4	4	19
49	4	4	3	3	3	17
50	4	3	3	2	3	15
51	5	5	4	4	4	22
52	3	2	3	4	3	15
53	4	4	3	3	3	17
54	4	4	4	4	3	19
55	3	4	3	4	3	17
56	3	3	3	2	4	15
57	3	4	4	4	4	19
58	3	3	4	3	3	16
59	4	4	3	4	4	19
60	4	5	4	5	5	23
61	5	4	4	4	4	21
62	3	4	3	4	3	17
63	3	4	3	4	3	17
64	4	4	4	3	4	19
65	4	3	3	3	3	16
66	5	4	4	4	4	21
67	3	5	3	4	4	19
68	4	3	3	3	3	16
69	3	4	4	3	4	18
70	3	4	3	4	4	18
71	5	5	5	5	4	24
72	3	3	3	3	2	14
73	3	4	4	3	4	18
74	4	3	4	3	3	17

75	3	4	3	3	3	16
76	5	5	5	5	5	25
77	4	5	5	5	5	24
78	3	3	3	4	3	16
79	5	5	3	4	4	21
80	4	5	4	5	4	22

Lampiran. 3 Hasil Uji Validitas

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Correlations

		X1_2	X1_1	X1_3	Total_X1
X1_2	Pearson Correlation	1	.596**	.571**	.827**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80
X1_1	Pearson Correlation	.596**	1	.583**	.877**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80
X1_3	Pearson Correlation	.571**	.583**	1	.842**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80
Total_X1	Pearson Correlation	.827**	.877**	.842**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

b. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	Total_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.527**	.527**	.487**	.588**	.581**	.513**	.782**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X2_2	Pearson Correlation	.527**	1	.575**	.325**	.494**	.574**	.436**	.728**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X2_3	Pearson Correlation	.527**	.575**	1	.563**	.577**	.574**	.591**	.816**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X2_4	Pearson Correlation	.487**	.325**	.563**	1	.538**	.483**	.475**	.716**
	Sig. (1-tailed)	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X2_5	Pearson Correlation	.588**	.494**	.577**	.538**	1	.489**	.493**	.770**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X2_6	Pearson Correlation	.581**	.574**	.574**	.483**	.489**	1	.670**	.811**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X2_7	Pearson Correlation	.513**	.436**	.591**	.475**	.493**	.670**	1	.777**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
Total_X2	Pearson Correlation	.782**	.728**	.816**	.716**	.770**	.811**	.777**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

c. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)*

Correlations

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Total_Y
Y_1	Pearson Correlation	1	.380**	.447**	.363**	.337**	.673**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y_2	Pearson Correlation	.380**	1	.499**	.559**	.596**	.809**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y_3	Pearson Correlation	.447**	.499**	1	.412**	.461**	.749**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y_4	Pearson Correlation	.363**	.559**	.412**	1	.500**	.757**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Y_5	Pearson Correlation	.337**	.596**	.461**	.500**	1	.767**
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80
Total_Y	Pearson Correlation	.673**	.809**	.749**	.757**	.767**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran. 4 Hasil Uji Reliabilitas

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	3

b. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	7

c. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	5

Lampiran. 5 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98726063
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.051
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Lampiran. 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikoniearitas

Coefficients^a								
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1.	(Constant)	3.766	1.856		2.029	.046		
	Lingkungan Kerja (X1)	.514	.121	.370	4.259	.000	.974	1.027
	Budaya Organisasi (X2)	.353	.063	.490	5.639	.000	.974	1.027

a. Dependent Variable: Total_OCB

Lampiran. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.184	.894		-1.325	.189
	Total_OB	.077	.037	.264	2.045	.054
	Total_OCB	.033	.052	.083	.640	.524
a. Dependent Variable: ABRES						

Lampiran. 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.766	1.856		2.029	.046
	Lingkungan Kerja (X1)	.514	.121	.370	4.259	.000
	Budaya Organisasi (X2)	.353	.063	.490	5.639	.000
a. Dependent Variable: Total_OCB						

Lampiran. 9 Hasil Uji F Simultan

Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.184	2	123.592	29.600	.000 ^b
	Residual	321.503	77	4.175		
	Total	568.688	79			
a. Dependent Variable: Total_Organizational_Citizenship_Behavior (Y)						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)						

Lampiran. 10 Hasil Uji Determinasi R²

Uji Determinasi R²

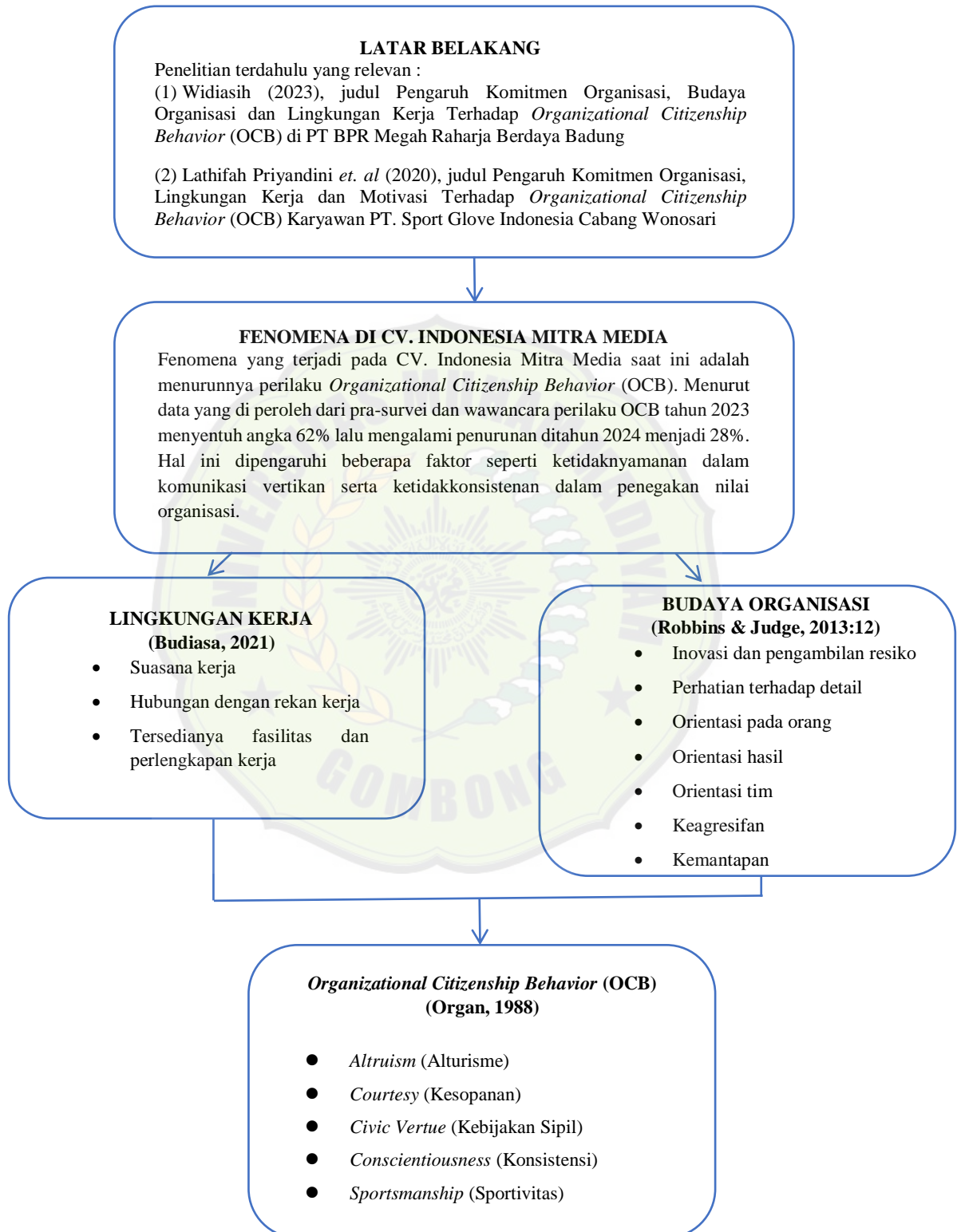
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.435	.420	2.04337
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)				

Lampiran. 11 Hasil Uji Hipotesis

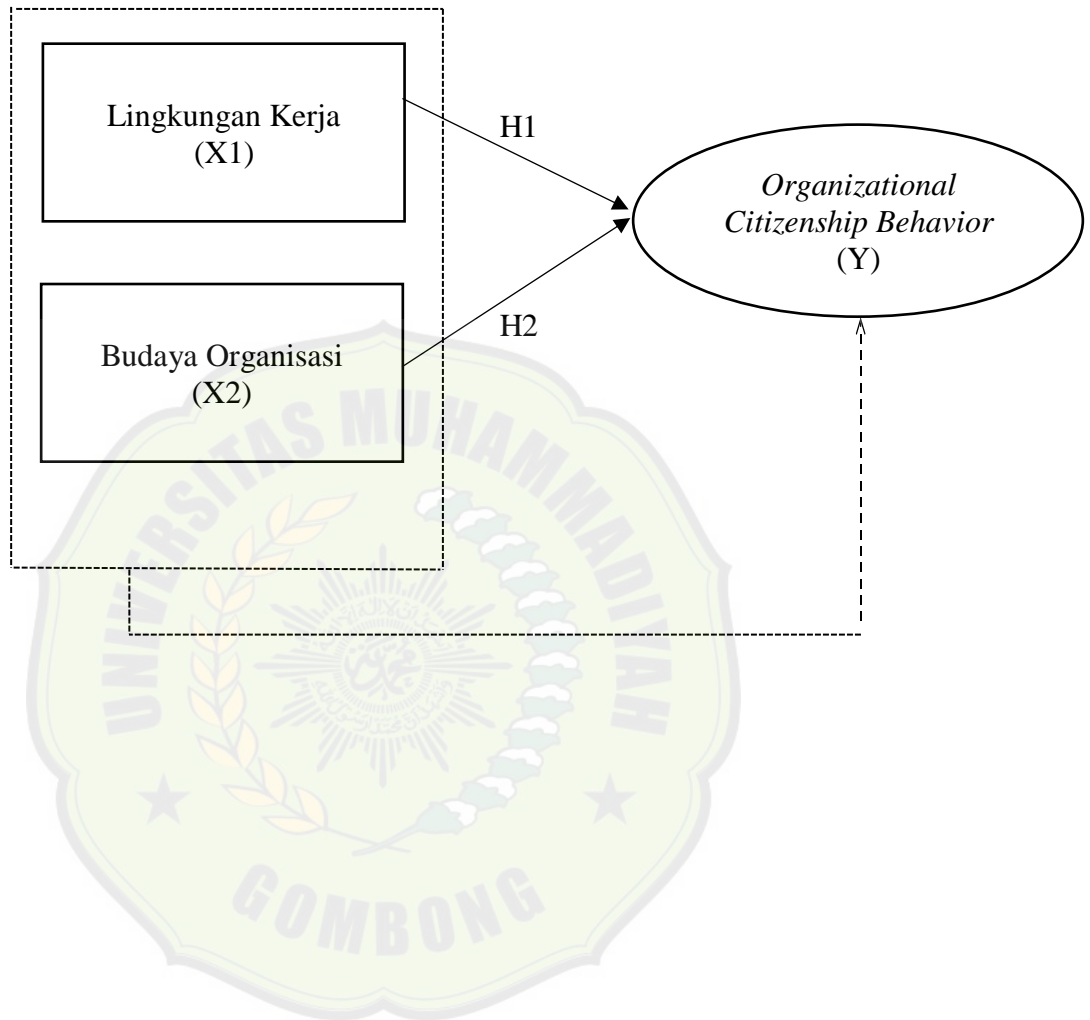
Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.766	1.856		2.029	.046
Total Lingkungan Kerja	.514	.121	.370	4.259	.000
Total Budaya Organisasi	.353	.063	.490	5.639	.000

Lampiran. 12 Gambar Kerangka Konsep



Lampiran. 13 Gambar Kerangka Hipotesis



Lampiran. 14 Pernyataan Bebas Plagiarisme



SURAT PERNYATAAN CEK SIMILARITY/PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sawiji, M.Sc
NIK : 96009
Jabatan : Kepala UPT Perpustakaan, Multimedia, SIM, dan IT

Menyatakan bahwa karya tulis di bawah ini **sudah lolos** uji cek similarity/plagiasi:

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Nama : Nanang Fajar Kurniawan
NIM : 2021100010
Program Studi : SI Manajemen
Hasil Cek : 20%

Gombong, 1 Oktober 2025

Pustakawan



(...Desy Setijawati...)

Mengetahui,

Kepala UPT Perpustakaan, Multimedia, SIM, dan IT


(Sawiji, M.Sc)

Lampiran. 15 Lembar Bimbingan Skripsi


 <p>FAKULTAS SAINS DAN HUMANIORA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GOMBONG</p>	Nomor	FRM-FASAHUM/010
	Revisi ke	00
	Tgl. Terbit	10 Maret 2022
	Halaman	

**FORM KEGIATAN BIMBINGAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
TAHUN AKADEMIK 20..../20..**

Nama Mahasiswa : *Narsang Fajar K*
 NIM : *2021100010*
 Pembimbing : *Sri Lailah, SE., M.M.*

Tanggal bimbingan	Topik/Materi bimbingan	Paraf Mahasiswa	Paraf dosen pembimbing
<i>14 Januari</i>	<i>Judul</i>	<i>Nar</i>	<i>[Signature]</i>
<i>25 Januari</i>	<i>bab 1</i>	<i>Nar</i>	<i>[Signature]</i>
<i>18 Maret</i>	<i>bab 2</i>	<i>Nar</i>	<i>[Signature]</i>
<i>23 April</i>	<i>Revisi</i>	<i>Nar</i>	<i>[Signature]</i>
<i>6 Mei</i>	<i>Revisi</i>	<i>Nar</i>	<i>[Signature]</i>
<i>10 Mei</i>	<i>Revisi</i>	<i>Nar</i>	<i>[Signature]</i>
<i>2 Sept</i>	<i>Revisi</i>	<i>Nar</i>	<i>[Signature]</i>
<i>06 Oktober</i>	<i>Revisi</i>	<i>Nar</i>	<i>[Signature]</i>

Gombong,.....
 Mengetahui Kepala Program Studi


Wisanggeni Bagus Anggoro, SE., MM.