

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI PEMEDIASI
(STUDI PADA PT. BROMO STEEL INDONESIA)**

SKRIPSI



**Oleh :
KHOFIFATUL JANNAH
NIM : 19510011**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI PEMEDIASI
(STUDI PADA PT. BROMO STEEL INDONESIA)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh :
KHOFIFATUL JANNAH
NIM : 19510011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
SEBAGAI PEMEDIASI
(Studi Pada PT. Bromo Steel Indonesia)**

SKRIPSI

Oleh
KHOFIFATUL JANNAH
NIM : 19510011

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 Juni 2023

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM
NIP. 19750426201608012042

LEMBAR PENGESAHAN

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
sebagai Pemediasi**

SKRIPSI

Oleh

KHOFIFATUL JANNAH

NIM : 19510011

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 22 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Ahmad Mu'is, M.Ag

NIP. 19711110201608011043

2 Anggota Penguji

Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

NIP. 197202122003121003

3 Sekretaris Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM

NIP. 19750426201608012042

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Khofifatul Jannah
Nim : 19510011
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang peneliti buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Pemediasi Pada PT. Bromo Steel Indonesia” adalah hasil karya peneliti sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau Pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab peneliti sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 21 Juni 2023



Khofifatul Jannah
NIM : 19510011

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	x
MOTTO.....	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Kajian Teori.....	13
2.2.1 Disiplin Kerja.....	13
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	16
2.2.3 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	21
2.2.4 Kinerja Karyawan.....	23
2.3 Hipotesis Penelitian.....	26
2.3.1 Hubungan Antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.....	26
2.3.2 Hubungan Antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.....	26
2.3.3 Hubungan Antara <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap kinerja karyawan.....	26
2.3.4 Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	26
2.3.5 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	27
2.3.6 Hubungan Antara <i>Organizational Citizenship Behavior</i> memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.....	27
2.3.7 Hubungan Antara <i>Organizational Citizenship Behavior</i> memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.....	27
2.4 Model Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Jenis Penelitian.....	29

3.2 Lokasi Penelitian.....	29
3.3 Populasi dan Sampel	29
3.3.1 Populasi.....	29
3.3.2 Sampel.....	29
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	29
3.5 Sumber Data.....	29
3.6 Teknik Pengumpulan Data	30
3.7 Instrumen Penelitian	30
3.8 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.9 Analisis Data	33
3.9.1 Measurement (Outer) Model.....	33
3.9.2 Structural (Inner) Model	34
3.9.3 Uji Mediasi.....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.1.1 Profil Perusahaan	36
4.1.2 Visi dan Misi PT. Bromo Steel Indonesia.....	37
4.1.3 Karakteristik Responden.....	37
4.1.4 Deskripsi Jawaban Responden.....	38
4.2 Analisis Data.....	46
4.2.1 Skema Model <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	46
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	47
4.2.3 Uji Linieritas	50
4.2.4 Model Structural (Inner Model).....	51
4.2.5 Uji Hipotesis	51
4.3 Pembahasan.....	53
4.3.1 Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)	53
4.3.2 Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)	54
4.3.3 Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan	55
4.3.4 Pengaruh disiplin kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB).....	56
4.3.5 Pengaruh lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB).....	57
4.3.6 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel mediasi.....	58
4.3.7 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel mediasi.....	58
BAB V PENUTUP.....	59

5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN-LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1.....	9
Tabel 3. 1.....	32
Tabel 4. 1.....	38
Tabel 4. 2.....	38
Tabel 4. 3.....	38
Tabel 4. 4.....	40
Tabel 4. 5.....	42
Tabel 4. 6.....	44
Tabel 4. 7.....	48
Tabel 4. 8.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1	47
--------------------------	-----------

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan saya kekuatan, ketabahan, dan kemudahan sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Karya ini saya persembahkan kepada:

Kedua orangtua saya tercinta Ibu Dewi Masyitah dan Bapak Suparlan yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang memanjatkan doa yang terbaik di setiap langkah saya serta memberikan dukungan baik moral maupun materil. Terimakasih atas pengorbanan dan kerja keras dalam mendidik saya.

Kepada Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM selaku dosen pembimbing saya yang sudah membantu dan membimbing saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

Kepada teman dan sahabat yang sudah menjadi support system saya dalam mengerjakan penelitian ini.

MOTTO

"Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang." - Imam Syafi'i

"Hargai dirimu, hargai prosesmu tanpa berpikir bahwa dirimu tak layak dan orang lain lebih baik darimu."

ABSTRAK

Khofifatul Jannah. 2023. SKRIPSI. Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Pemediasi (Studi pada PT. Bromo Steel Indonesia)

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

Kata Kunci : Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya karena kualitas sumber daya yang baik dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan. Kinerja yang baik tidak luput dari kedisiplinan karyawan maupun lingkungan kerja yang mendukung. Karena dengan kedisiplinan dan lingkungan yang baik akan membuat karyawan melakukan tindakan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan peran *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan software smart PLS 4, instrumen pengumpulan data adalah kuesioner diukur dengan skala likert. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 90 responden yaitu karyawan di PT. Bromo Steel Indonesia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat memediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Khofifatul Jannah. 2023. THESIS. Title: The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as a Mediator (Study at PT. Bromo Steel Indonesia)

Supervisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

Keywords : Discipline, Work Environment, Performance, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

A good company is a company that strives to improve the quality of its human resources because the quality of good resources can help the company to achieve company goals. Performance is the result of work both in quality and quantity achieved by employees. Good performance cannot be separated from employee discipline and a supportive work environment. Because with discipline and a good environment, employees will carry out organizational citizenship behavior (OCB) actions that can improve employee performance.

The purpose of this study was to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance and the role of organizational citizenship behavior (OCB) as a mediation variable. In this study using quantitative research. This study used PLS 4 smart software, the data collection instrument was a questionnaire measured with Likert scale. This study had a sample of 90 respondents, namely employees at PT. Bromo Steel Indonesia.

The results of this study show that work discipline affects performance, work environment affects performance, organizational citizenship behavior (OCB) affects performance, work discipline affects organizational citizenship behavior (OCB), work environment affects organizational citizenship behavior (OCB), organizational citizenship behavior (OCB) can mediate between work discipline on employee performance, and organizational citizenship behavior (OCB) can mediate between the work environment and employee performance.

متسخلص البحث

خفيفة الجنة. 2023. البحث العلمي. الموضوع : تأثير انضباط العمل وبيئة العمل على اجراء الموظفين مع سلوك المواطنة برومو ستيل إندونيسيا) التنظيمية كالوسيط (دراسة في شركة ذات مسؤولية محدودة
المشرفة : الأستاذة فيفين ماهراني ايكو واتي الدكتوراة
الكلمات المفتاحية : الانضباط، بيئة العمل، الإجراء، سلوك المواطنة التنظيمية

الشركة الجيدة هي شركة تسعى لتحسين جودة مواردها البشرية لأن جودة الموارد الجيدة يمكن أن تساعد الشركة على تحقيق أهداف الشركة. الإجراء هو نتيجة العمل من حيث الكيفية أو الكمية التي حققها الموظفون. لا يمكن فصل الإجراء الجيد عن التي يمكن أن تحسن انضباط الموظف وبيئة العمل الداعمة. لأنهما سيقوم الموظفون بتنفيذ إجراءات سلوك المواطنة التنظيمية. إجراء الموظف

، وكانت أداة جمع البيانات عبارة 4 PLS في هذه البحث استخدمت الباحثة البحث النوعي. استخدم هذا البحث برنامج الذكي عن استبيان تم قياسه بمقياس ليكرت. شمل هذا البحث 90 مستجيباً ، وهم موظفون في شركة ذات مسؤولية محدودة برومو ستيل إندونيسيا

يؤثر أظهرت نتائج البحث أن انضباط العمل يؤثر على الإجراء، وبيئة العمل تؤثر على الإجراء، وسلوك المواطنة التنظيمية على الإجراء، وانضباط العمل يؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية، وبيئة العمل تؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية، وسلوك يمكن أن يتوسط بين انضباط العمل على إجراء الموظفين، والمواطنة التنظيمية يمكن أن يتوسط بين بيئة المواطنة التنظيمية العمل و إجراء الموظفين

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya yang unggul dan berpengalaman pasti diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan yang semakin kompleks. Karena pada era seperti ini suatu perusahaan dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman dari semua aspek. Guna mencapai tujuan tersebut dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Guna mempercepat kinerja karyawan perlu diperhatikan hal dan kewajiban kerja seseorang untuk menciptakan rasa nyaman dan aman. (Mangkunegara, 2013).

Sumberdaya yang paling penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusianya. Dalam mencapai tujuan perusahaan maka perlu tersedianya sumber daya manusia yang berperan aktif, kompeten dan profesional dalam pelaksanaan pekerjaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan dapat terdiri dari pimpinan maupun karyawan yang semua itu merupakan bagian dari struktur atau bagan kerja di dalam operasional perusahaan mulai dari atas sampai bawah. Melalui sumber daya manusia kegiatan operasional perusahaan dapat dikendalikan dari segi produksi, keuangan dan pemasaran untuk memajukan Citra perusahaan dalam bersaing dan memperoleh laba usaha guna menciptakan kemakmuran bersama (Rusdiana, 2014).

Untuk meningkatkan kualitas kerja seorang karyawan maka perlu diperhatikan kinerja dari karyawan tersebut. Setiap karyawan pasti memiliki kualitas maupun kapasitas kerja yang berbeda-beda. Perbedaan karakteristik itulah yang akan membuat pimpinan tidak hanya setuju pada satu orang saja akan tetapi harus mewakili semua karyawan secara adil. Peningkatan kualitas kerja dapat dilakukan dengan cara mempertimbangkan beberapa aspek seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja. Aspek ini merupakan aspek yang penting dan perlu diperhatikan karena berhubungan dengan karakter pribadi dari para karyawan dalam mendukung pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Mulyadi & Rivai 2009). Kesediaan dan juga kesadaran dari pegawai untuk mentaati segala aturan dan norma sosial yang ditetapkan dalam sebuah organisasi disebut dengan disiplin kerja (Mangkunegara, 2013). Berdasarkan penjabaran tersebut, disiplin kerja dapat dikatakan sebagai alat bagi direksi atau pimpinan dalam hal komunikasi dengan

karyawan, dengan begitu karyawan akan memiliki kesediaan untuk merombak segala sifat atau perilaku mereka dengan mentaati peraturan yang telah ditentukan, karena pada dasarnya menegakkan sistem disiplin kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting dilakukan.

Lingkungan kerja dapat di sebut sebagai suatu tempat untuk para karyawan dapat menjalankan segala kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaannya yang mampu menghasilkan hasil yang baik ataupun kurang bagi karyawan tersebut untuk mencapai hasil kerjanya. Di suatu perusahaan, penting untuk memberikan perhatian ekstra dalam menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik, karena pada dasarnya, lingkungan kerja-lah yang dapat memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (Syahriani, Nurwati, & Hatani 2017). Lingkungan kerja yang baik ialah yang tentram, nyaman, kebersihan terjaga, pencahayaan cukup, serta aman sehingga tidak memberikan suatu hambatan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaannya dikarenakan lingkungan kerja nya yang sudah cukup baik. Menjaga kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan dan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Febriani & Indrawati 2013).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) disebut juga sebagai bagian dari perilaku tambahan individu di dalam suatu organisasi. Peraturan resmi organisasi pada dasarnya mengandung keseluruhan mengenai watak atau perilaku dari setiap karyawan, di mana dilakukan promosi fungsi dari organisasi yang tentunya efektif dan juga efisien. Extra-role yang disebut juga perilaku, sifat, atau tindakan di luar batasan tata tertib formal dalam organisasi merupakan salah satu hal penting yang perlu mendapat perhatian lebih di dalam suatu organisasi. Perilaku extra-role atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ialah sikap yang dapat dikatakan melampaui keperluan mendasar pada individu atau pekerja (Kusumajati, 2014). Dalam peningkatan produktivitas dari suatu perusahaan, sikap atau perilaku yang dapat diterapkan adalah segala perilaku yang tentunya berorientasi pada segala hal yang bersifat positif atau *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut Sutrisno, (2018) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah prestasi kerja karyawan dalam mencapai target yang telah diberikan perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan suasana lingkungan kerja yang baik dan tentunya didukung sistem disiplin kerja yang memiliki performa yang baik pula akan memberikan para karyawan peluang untuk dapat

melakukan pekerjaannya secara optimal, dengan begitu karyawan melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting yang akan memutar roda perusahaan terus berjalan. Meskipun ini tidak berhubungan langsung dengan keuangan atau pendapatan perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berimbas pada kinerja perusahaan. Hal ini karena pada dasarnya sumber daya manusia yang bergerak dalam mengelola perusahaan. Pentingnya dalam peran sumberdaya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendalian keberhasilan organisasi (Sudaryono, 2016). Sumber daya manusia yang bermutu semakin dibutuhkan setiap perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan. Semakin baik sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan maka daya saing perusahaan tersebut akan semakin baik.

Penelitian-penelitian terdahulu memberikan hasil yang berbeda-beda mengenai disiplin kerja seperti dalam penelitian (Malau, 2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja setiap karyawan. Dikatakan demikian karena karyawan yang memiliki Disiplin kerja yang tinggi akan mengerjakan setiap pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Jufrizen (2021), Adilase & Subrata (2022), Robby & Angery (2021) juga berpendapat sama. Beda hal nya dengan penelitian yang dilakukan Muna & Isnowati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak erpengaru signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai lingkungan kerja seperti penelitian yang dlakukan oleh Rahayu & Rushadiyati (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Malau 2020), (Karina, Gadzali, & Budiarti 2020), (Irwan & Irfan 2021) yang menyatakan hal yang sama. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wakil 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang diakukan oleh (Rohyani & Badrudin 2022) menunjukkan hasil bahwa displin kerja berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Priyandini, Nurweni, & Hartati 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dan Penelitian yang dilakukan oleh (Fadillah, Taba, & Reni 2022) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang positif terhadap employee performance.

Selain itu Penelitian yang dilakukan oleh (Amal, 2022) menyatakan bahwa kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior. Dan Penelitian yang dilakukan oleh (Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior.

PT. Bromo Steel Indonesia (PT. BOSTO) berdiri sejak tahun 1865 dengan nama, "*De Bromo NV*", berdiri sejak tahun 1865, yang pada waktu itu tujuan utamanya adalah untuk mendukung pabrik-pabrik gula di Kabupaten Pasuruan yang terdapat sekitar 40 pabrik gula. Sebelum tahun 1932 banyak terdapat pabrik gula di sekeliling Pasuruan. Balai penyelidikan pabrik gula (*Proef Station Voor De Java Suiker Industrie*) yang terkenal diseluruh dunia juga terdapat di Pasuruan. Oleh karena itu, maka didirikan PT. Boma Stork pada tahun 1865 dahulu bernama De Bromo NV.

Sekarang PT. Boma Stork telah berganti nama menjadi PT. Bromo Steel Indonesia (BOSTO), sesuai SK. Menteri Kehakiman RI. No C2-5175.IIT.04-TII 97 tertanggal 17 juni 1997. PT. BOSTO bergerak dibidang industry mesin dan memulai kegiatan komersialnya pertama kali sejak jaman kolonial Belanda tahun 1800-an. Saat ini, sesuai Anggaran Dasar Perusahaan PT. BOSTO didirikan untuk merencanakan, menggambar, membuat, menyerahkan dan memasang alat-alat, instalasi dan pabrik lengkap dan hingga kini berkembang menjadi perusahaan general kontraktor engenering, industrial engenering dan manufacturing, pressure vessel, steam boiler, pabrik gula, pabrik minyak kelapa sawit, kopi, the, coklat, karet, dan lain-lain.

Perusahaan ini memiliki 5 bagian utama, yaitu Office, PPC, QC, Gudang dan Workshop. Pada ruang PPC (*Production Planning and Controlling*) dan bagian Workshop. Pada Workshop terdapat 9 bagian utama, yaitu *Material Go Down*, *Material Preparation/Flame Cutting*, *Blasting Room*, *Assembling*, *Drilling*, *Plate*, *Preparation*, *Machining*, *Roll Machine* dan *Fitting Shop*. Perusahaan juga memiliki ruang PWHT (*Post Weld Heat Treatment*) yang berupa dapur furnace atau ruang pembakaran.

Dari hasil observasi peneliti selama 1 bulan melakukan kegiatan praktek kerja lapangan dan berinteraksi dengan karyawan di sana secara langsung. Terdapat temuan di lapangan bahwa di dalam perusahaan yang sudah berdiri puluhan tahun terdapat beberapa kali pergantian manajemen di dalamnya dan di dalam perusahaan ini juga mempunyai berbagai macam pimpinan di PT. Bromo steel Indonesia yang mempunyai tujuan sama tetapi dengan perbedaan pengalaman. Karena mayoritas karyawan di sana sudah bekerja di perusahaan tersebut lebih dari 20 tahun, sehingga para karyawan sudah memahami budaya organisasi yang sudah terbentuk di dalam perusahaan.

Di PT Bromo steel Indonesia sistem presensi masih menggunakan sistem lama yaitu dengan menggunakan kertas sebagai media presensi. Sehingga terdapat beberapa kecurangan yang dilakukan oleh beberapa oknum karyawan dengan menyalahgunakan presensi. Selain itu lingkungan kerja yang ada di PT. Bromo steel Indonesia masih menggunakan bangunan yang dibangun dari zaman Belanda sehingga terdapat bangunan di beberapa titik yang sudah mulai rapuh. Dengan fenomena yang terjadi di perusahaan dapat mempengaruhi kinerja para karyawan.

Oleh karena itu dengan fenomena yang terjadi, peneliti ingin meneliti lebih lanjut dengan melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Pemediasi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dipaparkan, Maka diperoleh rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bromo Steel Indonesia ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bromo Steel Indonesia ?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bromo Steel Indonesia ?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT. Bromo Steel Indonesia ?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT. Bromo Steel Indonesia ?
6. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bromo Steel Indonesia ?
7. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bromo Steel Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bromo Steel Indonesia
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bromo Steel Indonesia

3. Menguji dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan PT. Bromo Steel Indonesia
4. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT. Bromo Steel Indonesia
5. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT. Bromo Steel Indonesia
6. Menguji dan menganalisis peran mediasi *Organizational Citizenship Behavior* dalam Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bromo Steel Indonesia
7. Menguji dan menganalisis peran mediasi *Organizational Citizenship Behavior* dalam Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bromo Steel Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat berkontribusi terhadap pengembangan teori tentang efek atau pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai pemediasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan sebagai acuan untuk penelitian mendatang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memberikan saran atau masukan untuk PT. Bromo Steel Indonesia, kemudian dapat memberikan tips atau cara baru yang nantinya mampu secara signifikan meningkatkan kualitas Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki makna apabila judul penelitian yang digunakan adalah dijadikan sebagai bahan pertimbangan dengan penelitian yang akan dilakukan. Oleh sebab itu, peneliti dalam kajian pustaka ini akan menjelaskan tentang penelitian - penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain, antara lain yaitu :

Putri, Ekowati & Supriyanto (2019) dengan judul “*The effect of work environment on employee performance through work*”. Dalam penelitian ini kuantitas discipline Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan menciptakan semangat dari karyawan dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja serta disiplin kerja dalam setiap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman fasilitas yang memadai, dan hubungan karyawan yang baik. Akan mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja tentu akan membawa mereka untuk lebih disiplin dan dapat meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja meditasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Prayogi, Lesmana, & Siregar (2019) dengan judul “*The influence of communication and work discipline to employee performance*” Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh komunikasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai PDAM tirtanadi di provinsi Sumatera Utara. Dan penelitian menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sani & Ekowati (2020) “*Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance*” Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh spiritualitas Islam terhadap perilaku organisasi nasional citizenship dari perspektif Islam atau (OCBIP), pengaruh spiritualitas Islam terhadap OCBIP di mana spiritualitas dalam bekerja dan komitmen organisasi menjadi mediator dan pengaruh OCB IP terhadap kinerja karyawan. Hasil riset menunjukkan spiritualitas Islam tidak secara langsung mempengaruhi OCBIP, spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi dalam pengaruh spiritualitas Islam terhadap OCB IP, OCB IP memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. OCB IP yang lebih tinggi akan menghasilkan kerja yang lebih baik

sehingga kinerja diterima dan sebaliknya, OCBIP yang lebih rendah akan menghasilkan kinerja yang lebih buruk.

Priyandini, Nurweni, & Hartati (2020) "*Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan PT sport glove Indonesia cabang Wonosari*". Tujuan organisasi dapat dicapai dengan bantuan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Faktor internal dan eksternal dapat mempengaruhi OCB. Riset ini bertujuan untuk mempelajari efek dari komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi pada OCB pada karyawan PT sport glove Indonesia cabang Wonosari. Hasil riset menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Manfaat penelitian ini menambah literatur tentang efek komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap OCB.

Setiaji & Johannes (2020) "*The effect of employees work stress and work discipline on the performance of employees mediated by organizational citizenship behavior (OCB)*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dan menjelaskan pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* dan implikasinya terhadap karyawan PT Bank x Persero, tbk. Hasil menunjukkan bahwa stres kerja disiplin kerja dan OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Sunarsi et al. (2021) "*Effect of motivation and discipline on employee performance in Yogyakarta tourism office*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinas pariwisata Yogyakarta. Hasil menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fadillah, Taba, & Reni (2022) "*The effect of organizational citizenship behavior on employee performance*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh OCB terhadap kinerja perawat di rumah sakit Ibnu Sina Makassar. Studi ini menemukan bahwa OCB memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Yasiri & Almanshur (2022) "*Pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PG. krebet baru Malang*". Penelitian ini mengambil objek di PG. Krebet baru, yang merupakan perusahaan industri penghasil gula. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian konflik terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan.

Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PG. krebet baru Malang.

Fikri & Arifin (2022) “*Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel intervening pada CV Diar Rahma (studi pada karyawan CV Diar Rahma Wonosari)*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji variabel kepuasan kerja lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pada CV Diar Rahma Wonosari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja dengan OCB, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan pada variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di mediasi perilaku OCB mempunyai pengaruh signifikan selain itu juga adanya pengaruh signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di mediasi perilaku OCB.

Amal (2022) “*Pengaruh kedisiplinan melalui organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan PT perkebunan Nusantara Xi*” PT perkebunan Nusantara Xi adalah perusahaan agrobisnis dan agroindustri yang sahamnya sepenuhnya dimiliki oleh republik Indonesia. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan menganalisis dampak disiplin melalui *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan PT perkebunan Nusantara Xi. Hasil menunjukkan kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan kedisiplinan mempengaruhi OCB, OCB mempengaruhi kinerja karyawan, dan kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan melalui OCB.

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode / Analisis Data	Hasil Penelitian
1	(Pribadi & Herlena 2016) Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon	Variabel Independent : Budaya Organisasi Variabel Dependent : Disiplin Kerja	Menggunakan pendekatan kuantitatif Menggunakan alat uji regresi linier berganda.	Hasil Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan

2	(Putri, Ekowati, & Supriyanto, 2019) <i>The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline</i>	Variabel Independent: <i>Work Environment</i> Variabel Dependent: <i>Employee Performance</i> Variabel Mediasi: <i>Work Discipline</i>	Data dianalisis dengan Path Analysis.	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2	(Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019) “ <i>The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance</i> ”	Variabel Independen: - <i>Communication</i> - <i>Work Discipline</i> Variabel Dependen: <i>Employee Performance</i>	Menggunakan pendekatan kuantitatif Menggunakan alat uji regresi linier berganda.	Hasil Menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Sani & Ekowati, 2020) <i>Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance</i>	Variabel Independent: - <i>Islamic spirituality</i> - <i>OCB IP</i> Variabel Dependen: - <i>Employee performance</i> Variabel Moderasi: - <i>Spirituality at work</i> - <i>organizational commitment</i>	Analisis data menggunakan Partial Least Square PLS.	Hasil Riset menunjukkan spiritualitas Islam tidak secara langsung mempengaruhi OCBIP, spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi dalam pengaruh spiritualitas Islam terhadap OCB IP, OCBIP memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja. OCBIP yang lebih tinggi akan menghasilkan kerja yang lebih baik kinerja diterima, dan sebaliknya, OCBIP yang lebih rendah akan menghasilkan kinerja kerja yang lebih buruk
4	(Priyandini, Nurweni & Hartati, 2020) “ <i>Pengaruh Komitmen Organisasi , Lingkungan Kerja ,</i>	Variabel Independen: - <i>Komitmen Organisasi</i> - <i>Lingkungan Kerja</i> - <i>Motivasi</i>	Menggunakan pendekatan kuantitatif Menggunakan	Hasil riset menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh

	<i>dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari”</i>	Variabel Dependent: <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	alat uji regresi linier berganda	signifikan terhadap OCB, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Manfaat penelitian ini menambah literatur tentang efek komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap OCB
5	(Setiaji & Johannes 2020) <i>“the Effects of Employees Work Stress and Work Discipline on the Performance of Employees Mediated By Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)”</i>	Variabel Independen: - <i>Employees Work Stress</i> - <i>Work Discipline</i> Variabel Dependen: - <i>Employee Performance</i> Variabel Mediasi: <i>Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)</i>	Data penelitian ini dianalisis menggunakan model Persamaan Struktural (SEM) dengan program perangkat lunak SmartPLS 3.2.8	Hasil menunjukkan bahwa stres kerja, Disiplin Kerja dan OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.
6	(Sunarsi et al. 2021) <i>“Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office”</i>	Variabel Independen: - <i>Motivation</i> - <i>Discipline</i> Variabel Dependen: <i>Employee Performance</i>	Menggunakan pendekatan kuantitatif Menggunakan alat uji regresi linier berganda.	Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja
7	(Fadillah, Taba, & Reni, 2022) <i>“The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance”</i>	Variabel Independen: - <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Variabel Dependen: <i>Employee Performance</i>	Analisis data menggunakan Partial Least Square PLS.	Studi ini menemukan bahwa OCB memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perawat.
8	(Yasiri & Almanshur, 2022) <i>“Pengaruh Konflik Kerja Dan</i>	Variabel Independen: - <i>Konflik Kerja</i> - <i>Lingkungan Kerja</i>	Analisis regresi linier sederhana dengan	Hasil penelitian konflik terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif

	<i>Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG. Krebet Baru Malang</i>	Variabel Dependent: Kinerja Karyawan	program SPSS 26	dan signifikan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PG. Krebet Baru Malang.
9	(Fikri & Arifin, 2022) <i>Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada CV Diar Rahma (Studi Pada Karyawan CV Diar Rahma Wonosari)</i>	Variabel Independen: - Kepuasan Kerja - Lingkungan Kerja Variabel Dependen: - Kinerja Karyawan Variabel Intervening: <i>Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)</i>	Menggunakan pendekatan kuantitatif Menggunakan alat uji regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel Lingkungan Kerja dengan OCB, variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan pada variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi perilaku OCB mempunyai pengaruh, signifikan selain itu juga adanya pengaruh signifikan pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di mediasi perilaku OCB.

10	(Amal, 2022) “Pengaruh Kedisiplinan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Xi”	Variabel Independen: - Disiplin Kerja Variabel Dependen: - Kinerja Karyawan Variabel Mediasi Organizational Citizenship Behavior (Ocb)	Menggunakan pendekatan kuantitatif Menggunakan alat uji regresi linier berganda	Kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan mempengaruhi organizational citizenship behavior, organizational citizenship behavior mempengaruhi kinerja karyawan, dan kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior
----	---	---	--	---

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016:334) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang membuat ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2011:92). Menurut Ardana, Komang & Mujiati (2012:134) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Menurut Sutrisno (2011:90) dalam menerapkan disiplin kerja perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu yang ada pada diri karyawan untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam mengerjakan kedisiplinan pada karyawan perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat umum untuk seluruh karyawan tanpa memandang kedudukan maupun jabatan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan kesadaran dan kesediaan seseorang

untuk mengikuti peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah untuk memastikan bahwa karyawan mampu berperilaku sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Sinambela (2016:341) tindakan pendisiplinan dapat membantu karyawan untuk lebih produktif sehingga dapat menguntungkan dalam jangka waktu panjang. Menurut Sastrohadiwiryono (2005) dalam Sinambela (2016:340-341) tujuan disiplin kerja yaitu:

- 1) Tujuan umum disiplin kerja : untuk memastikan keberlangsungan perusahaan.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja.

Tujuan khusus antara lain:

- a) Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan yang berlaku di perusahaan. Peraturan tersebut baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan peraturan manajemen.
- b) Agar karyawan mampu melaksanakan pekerjaan secara baik dan memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan menjaga sarana dan prasarana yang ada di perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku di perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, serta kebijakan yang berlaku di perusahaan dan karyawan mampu mentaati norma-norma yang berlaku di perusahaan. Tindakan pendisiplinan dapat membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif dalam bekerja, tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu yang lebih baik.

c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara, (2013:129) Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- 1) Disiplin Preventif, adalah upaya menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta aturan-aturan yang berlaku diperusahaan. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan karyawan untuk bersikap disiplin.
- 2) Disiplin Korektif, adalah upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan karyawan agar tetap mematuhi peraturan yang berlaku. Peraturan ini memberlakukan pemberian sanksi apabila karyawan melanggar peraturan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja bertujuan untuk memberikan kesadaran kepada karyawan mengenai pentingnya mematuhi dan mentaati peraturan yang ada diperusahaan. Sanksi atau hukuman diberikan bertujuan untuk mengoreksi dan memberikan rasa jera agar karyawan tidak melakukan kesalahan lagi.

d. Disiplin Kerja Dalam Prespektif Islam

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintakan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, Yang akan mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Disiplin adalah kemampuan mengendalikan diri dengan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Orang yang memiliki disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya (Sulastris, 2015). Disiplin kerja dalam Islam dijelaskan dalam hadist yaitu:

عن ابن عمر رضي الله عنهما مرفوعاً: على المرء المسلم السمع والطاعة فيما أحب وكره، إلا أن يؤمر بمعصية، فإذا أمر بمعصية فلا سمع ولا طاعة

“Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat”, (H.R. Bukhari Muslim).

Seorang muslim adalah seorang pekerja keras, mempunyai disiplin kerja yang tinggi, produktif, dan inovatif. Seorang muslim harus menyadari sepenuhnya bahwa pekerja yang dilakukan didorong oleh kesadaran untuk melaksanakan kewajiban yang diperintah Allah SWT. Selama dibuat sebagai bentuk turunan dari

akad kerja yang telah disepakati antara karyawan dan perusahaan, setiap karyawan wajib untuk terkait dengan tata tertib kerja. Antara lain surat An Nisa ayat 59.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Yang artinya : *“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”*.

Di dalam agama Islam, disiplin merupakan sesuatu yang mendapat perhatian khusus dari Sang Khalik, di mana Allah berjanji “demi masa” dalam Al-Qur’an surah Al-Ashar/103 ayat 1-3 :

وَالْعَصْرِ ١
إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ٢
إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ٣

Yang artinya : *“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”*.

Pada awal surah ini Allah mengangkat sumpah demi waktu, ini berarti bahwa pentingnya memanfaatkan waktu dan mengisinya dengan aktifitas yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain, sebab jika tidak, maka kerugian dan kecelakaanlah yang menanti (Shihab, 2002). Dengan demikian, Islam dengan sangat jelas mengatur tentang pentingnya disiplin, khususnya dalam hal penggunaan waktu.

Namun, bila ada hal-hal dalam tata tertib perusahaan yang ternyata bertentangan dengan syariat Islam, karyawan harus melakukan amar ma’ruf dan nahi munkar agar hal-hal yang dimaksud dapat diganti dan dihapus (Soleha, 2016).

2.2.2 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak langsung melaksanakan proses produksi di dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan di dalam perusahaan. Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2013:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar

dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok.

b. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2013:26) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Robbins (2006:36) Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi faktor penyebab stres kerja karyawan yang berpengaruh pada prestasi kerja. Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada ditempat kerja yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban kerjanya.

1) Faktor-faktor lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2013:28) lingkungan kerja fisik meliputi: Penerangan / pencahayaan di tempat kerja Penerangan/cahaya merupakan unsur penting dalam lingkungan kerja yang bermanfaatnya bagi karyawan guna mempermudah pekerjaan, penerangan yang baik akan membantu terdapatnya suatu tempat yang aman, mempermudah pelaksanaan kegiatan dan membantu pengelihatn lebih jelas, dengan demikian kinerja karyawan pun akan meningkat. Namun perlu diperhatikan penerangan yang baik adalah penerangan yang tidak menyilaukan. Keuntungan penerangan yang baik Menurut Moekijat (2002:136) :

- a) Perpindahan pegawai berkurang
- b) Semangat kerja lebih tinggi
- c) Prestise lebih besar
- d) Hasil pekerjaan lebih banyak
- e) Kesalahan berkurang
- f) Keletihan berkurang

Selain itu lingkungan kerja fisik juga bisa dilihat dari hal berikut:

a) Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja

Oksigen menjadi faktor penting yang dibutuhkan makhluk hidup dalam menjaga kelangsungan hidupnya, yaitu untuk proses metabolisme. Udara yang berada disekitar karyawan dapat dikatakan kotor apabila kadar oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang

dibutuhkan oleh manusia, dengan cukupnya oksigen membuat karyawan merasa sejuk dan segar selama bekerja. Hal tersebut membuat mereka semangat lagi dalam bekerja. Siklus udara yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman. Pertukaran udara sangat dibutuhkan di ruang kerja yang terdapat banyak orang, siklus udara yang baik membuat karyawan mendapatkan oksigen yang cukup. Untuk menciptakan siklus udara yang baik adalah dengan tersedianya ventilasi yang cukup, perusahaan juga bisa menyediakan fasilitas kipas angin dan air conditioning (AC) untuk menunjang kinerja karyawan.

b) Temperatur Tempat Kerja

Saat keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia memiliki temperatur yang berbeda. Tubuh manusia akan menyesuaikan diri menjaga temperatur di dalam tubuhnya agar normal. Menurut Sedarmayanti (2013:30) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi setiap karyawan berbeda tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup, karyawan yang biasa hidup di daerah panas berbeda kemampuannya dalam beradaptasi dibandingkan dengan karyawan yang biasa hidup di daerah dingin atau sedang.

c) Tata Warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan. Warna dapat mempengaruhi perasaan dan pikiran karyawan. Warna merah dipandang memiliki sifat warna yang dinamis, merangsang dan panas, warna ini mempunyai pengaruh menimbulkan semangat kerja karyawan. Warna kuning dikenal dengan warna yang mencerminkan sifat anggun, bebas, dan hangat. Warna kuning mempunyai pengaruh menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata. Warna biru dipandang memiliki sifat warna yang tenang, tentram dan sejuk, warna ini mempunyai pengaruh yang dapat mengurangi tekanan atau ketegangan. Pemilihan dan komposisi warna yang tepat pada ruang kerja dapat memberikan semangat dan nyaman bekerja bagi karyawan

d) Kebersihan di tempat kerja

Perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungannya, karena selain mempengaruhi kesehatan juga akan mempengaruhi semangat dan kegairahan dalam melaksanakan kerja. Kebersihan lingkungan kerja tidak hanya kewajiban

dari para petugas kebersihan saja melainkan karyawan juga harus menjaga kebersihan, karena kebersihan suatu perusahaan merupakan tanggung jawab bersama.

e) Keamanan di tempat kerja

Keamanan karyawan dalam lingkungan kerja harus diperhatikan. Guna menjaga keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan bekerja dengan aman, tidak ada tekanan atau kekhawatiran dalam bekerja. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja aman dengan cara memanfaatkan Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) dan memasang CCTV.

c. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Nitisemito (2000:139), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berikut penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik:

1) Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan ini terjadi saat atasan memberikan tugas kepada bawahannya. Hariandja (2002:298) menyatakan penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan – tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan – perubahan kebijakan. Hubungan ini harus dijaga agar selalu harmonis, dengan saling menjaga etika dan menghargai satu sama lain untuk menimbulkan suasana lingkungan kerja yang nyaman.

2) Hubungan antar Karyawan

Menurut Hariandja (2002:299) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Hubungan antar karyawan merupakan hubungan yang selalu terjadi dan tidak bisa dihindari, karena biasanya karyawan bekerja dalam satu ruangan sama yang akan menimbulkan interaksi satu sama lain.

d. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang waktu. Lingkungan ruang, mencakup tanah, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan didalam perut bumi, yang

semua diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai kholifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan tuhan untuk manusia. Khalifah menurut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai Khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Seperti firman Allah dalam Al-qur'an surat al-Qasas ayat 77.

وَاتَّبِعْ فِيمَا أَنْكَرَ اللَّهُ النَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَتَّبِعْ نَفْسَ نَفْسِكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: *“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*

Lingkungan kerja Islami jika dilihat secara fisik adalah pemakaian fasilitas yang teratur yaitu digunakan secara bersih, rapi dan hemat. Ruang kerja yang rapi dan bersih mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja. Penggunaan fasilitas secara hemat dan tepat dibutuhkan dalam rangka efisiensi biaya operasional perusahaan. Penataan lingkungan kerja harus sesuai dengan syari'at Islam, salah satunya adalah tidak bercampur baur antara laki-laki dan perempuan sebagai upaya untuk mencegah dari hal-hal yang tidak diinginkan merujuk pada QS. An-Nur 24:30 berikut:

قُلْ لِلْمُؤْمِنِينَ بَعْضُوا مِنْ أَبْصَارِهِمْ وَحَفَظُوا فُرُوجَهُمْ ۚ ذَٰلِكَ أَزْكَىٰ لَهُمْ ۖ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا يَصْنَعُونَ

Yang artinya : *“Katakanlah kepada laki-laki yang beriman hendaklah mereka menahan pandangannya, dan memelihara kemaluannya; yang demikian itu adalah lebih suci bagi mereka, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang mereka perbuat”.* (QS. An-Nur 24:30).

Lingkungan kerja Islami memberikan akses dan fasilitas ibadah kepada karyawan sehingga karyawan dapat beribadah dengan tenang di lingkungan kerja. Nilai-nilai Islam telah menjadi budaya yang selalu diterapkan oleh seluruh anggota dalam lingkungan kerja Islami (Junianto & Maroah, 2021).

Dalam hadits juga dijelaskan tentang lingkungan kerja, Rasulullah S.A.W bersabda:

يَقُولُ إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ تَطَيَّفٌ يُحِبُّ التَّطَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكَرَمَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجُودَ فَتَطَهَّرُوا

Yang artinya: “*Sesungguhnya Allah Maha Baik, dan menyukai kepada yang baik, Maha Bersih dan menyukai kepada yang bersih, Maha Pemurah, dan menyukai kemurahan, dan Maha Mulia dan menyukai kemuliaan, karena itu bersihkanlah diri kalian*” (HR. At-Tirmidzi).

2.2.3 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut teori Robbins (2018) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas kerja, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan “nilai tambah pegawai” yang merupakan bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Menurut Munir (2016) *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal dan secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Dari uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulannya dari beberapa definisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut para ahli tersebut menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku ekstra peran artinya perilaku yang dilakukan individu tetapi perilaku tersebut sebenarnya bukan merupakan keharusan ataupun kewajibannya. Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin fleksibilitas sangatlah penting, organisasi membutuhkan pegawai yang akan memperlihatkan perilaku kewargaan yang baik, contohnya seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik atau permasalahan yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati menoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi.

Selain itu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga mencakup perilaku kesetiakawanan sosial yang dilakukan tanpa paksaan seperti membantu rekan sekerja menyelesaikan pekerjaannya, memberi bantuan pada pegawai baru, dan perilaku sukarela untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan meskipun diluar

deskripsi pekerjaannya. Dan sukarela (discretionary) yaitu perilaku yang tidak dapat dipaksa menurut persyaratan peran atau uraian tugas, atau tidak ada dalam kontrak kerjanya dengan organisasi.

b. Tujuan dan Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

1) Tujuan *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Muhdar (2020:336) *organizational citizenship behavior* (ocb) bertujuan, yaitu untuk mendorong kreativitas dan bakat untuk pengembangan dirinya, untuk meningkatkan spiritualitas di tempat kerja bilamana ingin melibatkan karyawan berperilaku OCB. Ketika karyawan melihat bahwa situasi yang tepat disediakan di tempat kerja, mereka berusaha lebih keras dari sebelumnya untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Gunawan dalam (Oktri, 2019) ada beberapa manfaat dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara lain:

- a) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas kerja
- b) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktifitas manajer
- c) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
- d) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) membantu menghemat energy sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok
- e) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja
- f) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik

c. *Organizational Citizenship Behavior* dalam Islam

Mengambil salah satu definisi OCB dari Smith et.al (1983) OCB diartikan sebagai perilaku memberikan kontribusi atau performa lebih kepada orang lain di atas diri sendiri. Dalam Islam, deskripsi tersebut merupakan satu dari sekian banyak karakteristik seorang muslim, seperti yang dicatat lebih dalam sebuah hadits,

عن جابر قال :قال رسول الله صلى الله عليه وسلم :المؤمن يألف ويؤلف ، ولا خير فيمن لا يألف ولا يؤلف، وخير الناس أنفعهم للناس ،

Rasulullah SAW berkata:“Dan sebaik-baik manusia adalah orang yang paling bermanfaat bagi manusia.”(HR. Thabrani dan Daruquthni)”

Dalam upaya untuk menetapkan kebutuhan OCB dari perspektif Islam, bagian ini membahas salah satu konsep Islam yang menonjol, prinsip maslahat, yang dapat digunakan untuk menjawab kesenjangan riset yang ada dalam literatur OCB. Syariat didefinisikan sebagai sistem etika dan nilai-nilai yang mencakup semua aspek kehidupan (misalnya, pribadi, sosial, politik, ekonomi dan intelektual) dengan sandaran yang tidak berubah serta cara-cara utamanya menyesuaikan diri dengan perubahan, dan tidak dapat dipisahkan atau diisolasi dari keyakinan dasar, nilai dan tujuan dasar Islam (Soleha, 2016).

Perilaku Citizenship ini sebenarnya bertumpu pada ajaran saling mencintai dan menyayangi (mahabbah), yaitu perilaku yang selalu ingin memberi dan tidak memiliki pamrih atau imbalan, perilaku ini mengedepankan moral dan kemanusiaan. Al-Quran mengajarkan pada ummatnya agar saling menjaga kehidupan di antara manusia :

مِنْ أَجْلِ ذَلِكَ كَتَبْنَا عَلَى بَنِي إِسْرَءِيلَ أَنَّهُ مَنْ قَتَلَ نَفْسًا بِغَيْرِ نَفْسٍ أَوْ فَسَادٍ فِي الْأَرْضِ فَكَأَنَّمَا قَتَلَ النَّاسَ جَمِيعًا وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا وَلَقَدْ جَاءَتْهُمْ رُسُلُنَا بِالْبَيِّنَاتِ ثُمَّ إِنَّ كَثِيرًا مِّنْهُمْ بَعْدَ ذَلِكَ فِي الْأَرْضِ لَمُسْرِفُونَ

Yang artinya : *Oleh karena itu Kami tetapkan (suatu hukum) bagi Bani Israil, bahwa: barangsiapa yang membunuh seorang manusia, bukan karena orang itu (membunuh) orang lain, atau bukan karena membuat kerusakan dimuka bumi, maka seakanakan dia telah membunuh manusia seluruhnya. Dan barangsiapa yang memelihara kehidupan seorang manusia, maka seolah-olah dia telah memelihara kehidupan manusia semuanya. Dan sesungguhnya telah datang kepada mereka rasul-rasul Kami dengan (membawa) keterangan-keterangan yang jelas, kemudian banyak diantara mereka sesudah itu sungguh-sungguh melampaui batas dalam berbuat kerusakan dimuka bumi. (QS. al-Maidah, 5:32)*

Ayat tersebut menunjukkan bahwa dalam pandangan al-Quran semua manusia sama, apapun ras, golongan dan agamanya adalah sama dari segi kemanusiaannya. Oleh sebab itu hendaknya saling menjaga dan mencintai sesama manusia (Diana, 2012).

2.2.4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas seseorang dalam bekerja. Pencapaian tersebut harus sesuai dengan kriteria kerja yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pencapaian setiap individu berbeda tergantung kepada kemampuan masing-masing individu Menurut Simanjuntak dalam Mulyadi & Rivai (2009:406) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Mangkunegara, (2013:67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2013:176) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Dari pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam bekerja, dimana hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

b. Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dalam Mulyadi & Rivai (2009:406) penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Menurut Simamora (2006:338) penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan maupun kelompok. Menurut Sinambela (2016:519) kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan organisasi, untuk mengetahui kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian kinerja yang teratur dan sistematis. Penilaian kinerja menjadi penting karena sebagai perbandingan standar perusahaan dalam menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan. Penilaian ini penting bagi setiap karyawan agar mereka mampu bekerja sesuai standar atau juga sebagai tolok ukur standar kinerja yang mereka hasilkan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, maka dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan dan organisasi.

c. Pengukuran Kinerja

Menurut Dharma (2003:355) kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Kualitas, yaitu berkaitan dengan baik tidaknya mutu yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

- 2) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk melakukan pengukuran kinerja yang sesuai dengan cara mengukur tingkat kepuasan dalam menyelesaikan kegiatan, kemudian dengan menghitung jumlah keluaran yang dihasilkan dan yang terakhir dengan pengukuran ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Pengukuran kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja objektif, yang dapat diterima karyawan dengan baik.

d. Kinerja Karyawan dalam Islam

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia didalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu. Menurut Toto Tasmara (2003:25) dalam bukunya membudayakan etos kerja islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan sikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya. Dalam hadits dijelaskan :

مَنْ أَمْسَى كَأَلَا مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

Artinya: *“Barangsiapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dosa baginya.”* (HR. Thabrani).

Sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini. Allah SWT menegaskan sebagai berikut :

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Yang artinya : *Katakanlah “Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.”* (QS. AlKahfi/18:7).

Rasulullah Saw. sudah mengingatkan akan pentingnya melihat hasil kerja atau amal seseorang. Hal ini dibuktikan oleh sebuah hadis dari Imam Ahmad, dari Anas ibn Malik ra., Rasulullah Saw bersabda: “*Lâ ‘alaykum an ta’jabû bi ahadin hattâ tanzhurû bi mâ yakhtimu lahû*”, kalian tidak perlu merasa takjub (bangga) atas seseorang hingga kamu melihat sesuatu yang dihasilkannya”. Jelas sekali bahwa ungkapan “*hattâ tanzhurû bi mâ yakhtimu lahû*” merujuk pada kinerja, hasil kerja seseorang.

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Hubungan Antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Sunarsi et al, 2021) menunjukkan bahwa Work discipline memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee performance. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019) (Budirianti, Agusdin, & Surati, 2020) (Lesmana & Damanik, 2022) yang berpendapat sama mengenai work discipline yang memiliki pengaruh positif terhadap employee performance.

H1 : Terdapat Pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Hubungan Antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Putri, Ekowati, & Supriyanto 2019) menemukan hasil bahwa work environment berpengaruh positif terhadap employee performance sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto & Ekhsan 2019) (Novendri & Budiman 2021) (Badrianto & Ekhsan 2019) memiliki pendapat yang sama bahwa work environment berpengaruh positif terhadap employee performance .

H2 : Terdapat Pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2.3.3 Hubungan Antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Fadillah, Taba, & Reni 2022) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang positif terhadap employee performance. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firdaus & Mandala, 2021) (Basu, 2017) (Laras, Jatmiko, & Tri Nugroho 2021) yang memiliki hasil yang sama.

H3 : Terdapat Pengaruh Positif antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan

2.3.4 Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Penelitian yang dilakukan oleh (Rohyani & Badrudin 2022) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Karim, 2010) (Setiaji & Johannes, 2020) memiliki hasil yang sama

H4 : Terdapat Pengaruh Positif Antara Disiplin Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*

2.3.5 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Priyandini, Nurweni, & Hartati 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alif 2015) (Wulandari & Prayitno 2017) (Nurhayati, Minarsih, & Wulan, 2016) yang menyatakan hasil yang sama.

H5 : Terdapat Positif Antara Lingkungan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*

2.3.6 Hubungan Antara *Organizational Citizenship Behavior* memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Amal, 2022) menyatakan bahwa kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiaji & Johannes, 2020) yang mendapatkan hasil yang sama.

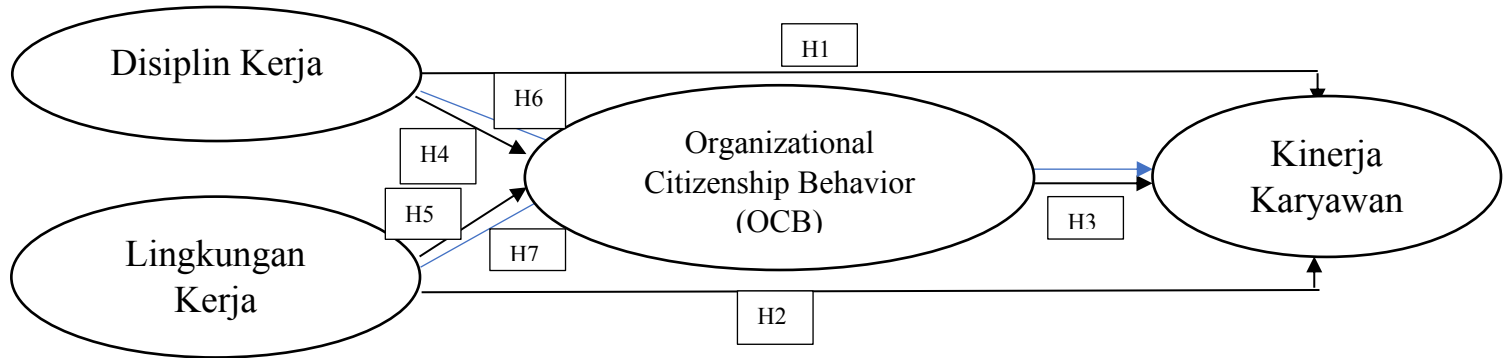
H6 : Terdapat Pengaruh Positif Secara Tidak Langsung Antara *Organizational Citizenship Behavior* memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

2.3.7 Hubungan Antara *Organizational Citizenship Behavior* memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior*.

H7 : Terdapat Pengaruh Positif Secara Tidak Langsung Antara *Organizational Citizenship Behavior* memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4 Model Hipotesis



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yakni penelitian yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah berdasar metode statistika (Siregar, 2013). Penelitian kuantitatif memiliki pengertian bahwa masalah yang sedang diteliti lebih luas dan mewakili suatu wilayah secara umum serta tingkat variasi yang kompleks. Penelitian kuantitatif memiliki struktur yang lebih sistematis dan terstruktur serta terencana dengan teratur dari awal hingga akhir penelitian (Sugiyono, 2020).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini bertempat di PT. Bromo Steel Indonesia yang beralamatkan di Jalan Laksmana RE. Martadinata No. 18-20 Pasuruan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2020) dalam bukunya populasi adalah wilayah secara umum yang terdiri atas objek dan subjek yang memiliki kualitas serta memiliki ciri - ciri untuk dipelajari dan diteliti oleh peneliti sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan. Sedangkan menurut (Hasan, 2001) menyatakan Populasi adalah keseluruhan nilai dari hasil pengukuran atau perhitungan semua anggota/kumpulan mengenai karakteristik tertentu. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bromo Steel Indonesia yang berjumlah 90 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2020) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 90 orang karyawan PT. Bromo Steel Indonesia.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2020) Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara random (*simple random sampling*), yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.5 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Siregar, 2013: 34). Data tersebut

diperoleh secara langsung dari sumber atau pihak yang memiliki kewenangan memberikan data atau informasi yang dibutuhkan oleh peneliti dalam hal ini para karyawan PT. Bromo Steel Indonesia. Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui pengisian kuesioner (angket) kepada responden untuk kemudian diolah oleh peneliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya (Siregar, 2013: 35). Merupakan data yang diperoleh oleh peneliti dari Organisasi yang menjadi obyek penelitian secara resmi dalam bentuk tertulis atau dokumen- dokumen. Data sekunder ini merupakan data yang sangat diperlukan dalam penelitian ini, seperti gambaran umum organisasi, struktur organisasi, dan lain-lain.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Riduwan, 2009: 24). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Sugiyono (2020) berpendapat bahwa, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dan memahami sumber informasi penunjang terkait dengan penelitian.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator dan item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala likert dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang skala sosial di mana jawaban setiap pertanyaan atau pernyataan memiliki sejumlah kategori yang berturut-turut dari yang paling positif sampai yang paling negatif. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian dijadikan sebagai titik tolak dalam menyusun pernyataan atau pertanyaan. (Sugiyono, 2012, 132–33)

Jawaban dari setiap item instrumen memiliki gradasi nilai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Dalam hal ini interval penelitian dijabarkan sebagai berikut :

- SS : Sangat Setuju diberi skor 5
- S : Setuju diberi skor 4
- N : Netral diberi skor 3
- TS : Tidak Setuju diberi skor 2
- STS : Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

Berdasarkan interval ini responden bebas menentukan skor persepsinya secara jelas dan tidak ambigu terhadap pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner. Makin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi pula tingkat penilaian responden/indeks variabel yang akan diuji.

3.8 Definisi Operasional Variabel

a. Disiplin Kerja

Mangkunegara, (2013) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Indikator disiplin kerja (Guntur, 1996:34-35) (Putri, Ekowati, & Supriyanto, 2019) adalah :

- Disiplin waktu
- Disiplin peraturan
- Disiplin tanggung jawab.

b. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000) indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

- Suasana kerja
- Hubungan dengan rekan kerja
- Tersedianya fasilitas kerja

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013) indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

- Penerangan atau cahaya di tempat kerja
- Sirkulasi udara di tempat kerja
- Kebisingan di tempat kerja
- Bau tidak sedap di tempat kerja
- Keamanan di tempat kerja

Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, sirkulasi udara dan keamanan.

c. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organ 1988 (dalam Herminingsih 2012) dan (Sani & Ekowati, 2022) berpendapat bahwa perilaku citizenship atau ekstra peran ini diimplementasikan dalam 5 bentuk perilaku, yaitu :

- Altruism (Perilaku membantu orang lain)
- Conscientiousness (Ketelitian dan kehati hatian atau kedisiplinan)
- Sportmanship (Perilaku Sportif)
- Courtesy (Menjaga hubungan baik)
- Civiv Virtue (Moralitas)

d. Kinerja Karyawan

Indikator kinerja (Mathis, 2006:378) (Sani & Ekowati, 2020) adalah :

- Kualitas dari hasil
- Kuantitas dari hasil
- Ketepatan waktu dari hasil
- Kehadiran
- Kemampuan bekerja sama.

Tabel 3. 1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Disiplin Waktu (X1) (Guntur, 1996) (Putri, Ekowati, & Supriyanto, 2019)	1. Disiplin waktu 2. Disiplin peraturan 3. Disiplin tanggung jawab	1. Ketaatan pada jam kerja 2. Melaksanakan tugas dengan tepat waktu 3. Kehadiran ditempat kerja 4. Patuh dalam menjalankan perintah 5. Taat dan tertib dalam menjalankan tugas 6. Melakukan absensisesuai dengan ketentuan perusahaan 7. Mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan 8. Memelihara dan menggunakan peralatan dengan baik 9. Bertanggung jawab atas tugas yang telah di berikan
Lingkungan Kerja (X2) (Nitisemito, 2000) (Sedarmayanti, 2013)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedia fasilitas 4. Sirkulasi udara 5. Keamanan	1. Kenyamanan dalam aktivitas kerja 2. Suasana kondusif 3. Rekan kerja yang menyenangkan 4. Keakraban dengan rekan kerja 5. Ketersediaan fasilitas 6. Teknologi alat mumpuni 7. Kebersihan ruang dalam organisasi 8. Kesehatan terjamin 9. Aman dalam proses kegiatan 10. Minimnya tingkat resiko kecelakaan saat beraktivitas
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Z) Organ 1988 (dalam Herminingsih, 2012) (Sani & Ekowati, 2022)	1. <i>Altruisme</i> / Perilaku membantu orang lain 2. <i>Courtesy</i> / Sifat kesopanan terhadap orang lain 3. <i>Conscientiousness</i> / perilaku yang melebihi prasyarat 4. <i>Sportmanship</i> / Sikap toleransi tanpa mengeluh 5. <i>Civiv Virtue</i> / fungsi organisasi	1. Membantu secara sukarela dalam proses perekrutan anggota baru 2. Membantu rekan kerja diluar departemen ketika memiliki permasalahan 3. Menghargai pendapat rekan anggota 4. Menghormati pimpinan dan semua anggota 5. Hadir tepat waktu setiap rapat 6. Datang lebih awal dari jam rapat yang ditentukan 7. Tidak berputus asa dalam menghadapi suatu masalah 8. Mampu menghormati pendapat rekan kerja 9. Ikut serta dalam memajukan organisasi

		10. Mengikuti perkembangan organisasi
Kinerja Karyawan (Y) (Mathis, 2006) (Sani & Ekowati, 2020)	1. Kualitas dari hasil 2. Kuantitas dari hasil 3. Ketepatan waktu dari hasil 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama.	1. Berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan dari sebelumnya 2. Meningkatkan kuantitas hasil pekerjaan Berusaha lebih baik dari temannya 3. Penetapan target 4. Memahami tanggung jawab 5. Melakukan absensi kehadiran 6. Mampu bekerja sama dengan tim

3.9 Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Structural Equation Modelling (SEM) adalah salah satu cabang penelitian statistik yang dapat menguji beberapa hubungan yang relatif sulit diukur secara bersamaan. PLS dapat digunakan untuk menganalisis hubungan masing-masing variabel laten. Keuntungan parsial dari teknik analisis PLS adalah bahwa ini adalah alat analisis yang kuat, karena datanya tidak perlu dari ruang lingkup atau kuantitas tertentu dan dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori (Husein, 2015: 1-4). Menurut Latani dan Ghozal (2013), PLS merupakan pendekatan alternatif untuk beralih dari pendekatan SEM berbasis kovarians ke pendekatan berbasis varians. SEM berbasis kovarian biasanya menguji kausalitas atau teori, sedangkan PLS lebih seperti model prediktif. Namun, perbedaan antara SEM berbasis kovarians dan PLS berbasis komponen adalah penggunaan model persamaan struktural untuk menguji teori atau mengembangkan teori untuk tujuan peramalan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik PLS, yang dilakukan dalam dua langkah diantaranya:

1. Langkah pertama adalah menguji model pengukuran untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk masing-masing indikator.
2. Tahap kedua adalah menguji model struktural dengan tujuan mengetahui pengaruh antar variabel antar konstruk dengan cara mengukurnya sendiri dengan uji-t PLS.

3.9.1 Measurement (Outer) Model

1. Uji Validitas

Setiap bentuk dari kuisioner dapat dinyatakan valid apabila tiap butir pernyataan dalam kuisioner tersebut dapat menjelaskan sesuatu yang akan diukur dengan kuisioner tersebut (Sunyoto, 2018). Uji validitas dapat dimanfaatkan dalam pengukuran valid atau tidaknya suatu kuisioner yang digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas dengan program SmartPLS 4.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstraknya. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai

validitas yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0.60. Sehingga validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa penguku-pengukur konstruk berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk menguji discriminant validity dengan indikator reflektif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus $> 0,60$ dan nilainya lebih tinggi dari variabel lainnya (Ghozali & Latan, 2015).

2. Uji Reabilitas

Menurut Sunyoto (2018) uji reliabilitas adalah suatu alat ukur kuisioner berupa indikator dari variabel – variabel dalam penelitian. Butir – butir pertanyaan dapat dinyatakan reliabel apabila jawaban responden atas pertanyaan tersebut dapat konsisten. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 4.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksi dapat dilakukan dengan cara menghitung nilai composite reliability. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu composite reliability harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat exploratory (Ghozali & Latan, 2015). Sehingga uji reliabilitas tidak dapat dilakukan pada model formatif karena masing-masing indikator dalam suatu variabel laten diasumsikan tidak saling berkorelasi atau independen (Wijaya, 2019).

3.9.2 Structural (Inner) Model

Structural (Inner) Model Uji model struktur bertujuan untuk melihat korelasi antar struktur diukur, yang merupakan uji-t parsial kuadrat terkecil. secara structural atau model internal dapat diukur dengan melihat nilai R-squared model menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model. Kemudian Langkah selanjutnya adalah mengestimasi koefisien jalur yang merupakan nilai estimasi untuk path relasi dari model struktur diperoleh dengan metode tersebut Bootstrap dengan nilai yang dianggap signifikan ketika nilai t statistik lebih besar Lebih besar dari 1,96 (tingkat signifikansi 5%) atau lebih besar dari 1,65 (tingkat signifikansi 5%) variabel predictor 10%) untuk setiap sambungan jalan.

3.9.3 Uji Mediasi

Uji mediasi bertujuan untuk mendeteksi posisi variable intervensi Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, harus dilakukan pengujian nilai t dari koefisien ab. Nilai t yang dihitung dibandingkan dengan nilai t tabel jika nilainya t hitung $>$ nilai ttabel, efek mediasi dapat disimpulkan, lihat do sifat hubungan antar variabel, baik sebagai variabel lengkap maupun sebagai variabel perantara mediasi parsial atau tidak sebagai variabel mediasi. Metode uji variable Mediasi berlangsung sebagai berikut: (1) menguji pengaruh langsung dari variable dari model eksogen ke endogen dengan variabel mediasi. (2) untuk

mempelajari efek langsung dari variabel eksogen pada udara endogen mengandung variabel antara. (3) pengaruh variabel eksogen diperiksa Variabel perantara. (4) pengaruh variabel mediasi terhadap variabel diperiksa endogen (Solimun, 2012: 35).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

PT. Bromo Steel Indonesia (PT. BOSTO) berdiri sejak tahun 1865 dengan nama, "De Bromo NV", berdiri sejak tahun 1865, yang pada waktu itu tujuan utamanya adalah untuk mendukung pabrik-pabrik gula di Kabupaten Pasuruan yang terdapat sekitar 40 pabrik gula.

Sebelum tahun 1932 banyak terdapat pabrik gula di sekeliling Pasuruan. Balai penyelidikan pabrik gula (Proef Station Voor De Java Suiker Industrie) yang terkenal diseluruh dunia juga terdapat di Pasuruan. Oleh karena itu, maka didirikan PT. Boma Stork pada tahun 1865 dahulu bernama De Bromo NV.

Kemudian, PT. Boma Stork berkembang hingga menjadi perusahaan yang bergerak dibidang industri mesin serba guna, yang meliputi jasa pelayanan umum hingga jasa-jasa yang berguna untuk masyarakat seperti : jembatan jalan umum dan kereta api, gerbong kereta api, bangunan kontruksi baja, pintu air garasi, tangki-tangki penimbunan minyak dan bahan bakar serta peralatan industri lainnya.

Pada masa perang kemerdekaan, PT. Boma Stork juga ikut andil didalamnya dengan jalan memproduksi senjata-senjata untuk mempersenjatai pejuang-pejuang kita. Pada tahun 1958 "De Bromo NV" dinasionalisasikan / diambil alih oleh pemerintah republik Indonesia dan menjadi perusahaan negara dengan nama PN. Boma.

Pada tahun 1971, PN. Boma, PN. Bisma dan PN. Indra bergabung menjadi satu, dan menjadi satu perusahaan dengan nama PT. Boma Bisma Indra atau disingkat PT. BBI, PT. BBI merupakan badan usaha milik negara / BUMN dibawah pengawasan Direktorat Jenderal Industric Logam dasar Departemen Perindustrian.

Pada tahun 1974, unit BOMA, atau tepatnya sub unit Bhineka (yang berkantor pusat di jalan laut 18-20, Pasuruan) melepaskan diri dari manajemen PT. BBI, untuk kemudian bekerja sama dengan Stork Werkspoor sugar R.V Hengelo Netherland, PT. Masayu dan PT. Bina Usaha Indonesia, sehingga namanya menjadi PT. Boma Stork, dengan akte notaris no.47 tertanggal 10 April 1974.

Sejak tanggal 1 November 1989 sesuai keputusan rapat umum pemegang saham, Pt. Boma Bisma Indra dan juga rapat umum pemegang saham PT. Boma Stork, semua saham Pt. Boma Stork dibeli seluruhnya (100%) oleh PT. Boma Bisma Indra, yang mana PT.

Boma Stork menjadi anak perusahaan PT. Boma Bisma Indra serta mempunyai manajemen tersendiri.

Sekarang PT. Boma Stork telah berganti nama menjadi PT. Bromo Steel Indonesia (BOSTO), sesuai SK. Mentri Kehakiman RI. No C2-5175.IIT.04-TII 97 tertanggal 17 juni 1997. PT. BOSTO bergerak dibidang industry mesin dan memulai kegiatan komersialnya pertama kali sejak jaman kolonial Belanda tahun 1800-an. Saat ini, sesuai Anggaran Dasar Perusahaan PT. BOSTO didirikan untuk merencanakan, menggambar, membuat, menyerahkan dan memasang alat-alat, instalasi dan pabrik lengkap dan hingga kini berkembang menjadi perusahaan general kontraktor engenering, industrial engenering dan manufacturing, pressure vessel, steam boiler, pabrik gula, pabrik minyak kelapa sawit, kopi, the, coklat, karet, dan lain-lain.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Bromo Steel Indonesia

Dalam sebuah organisasi atau sebuah perusahaan pasti ada sebuah Visi dan Misi yang menjadi tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan tersebut. Adapun Visi dan misi yang ingin dicapai oleh PT. Bromo Steel Indonesia sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi perusahaan sehat dan berdaya saing yang bergerak di bidang manufaktur peralatan industry dan menejemen proyek baik di kawasan domestik maupun regional.

b. Misi

1. Mengembangkan perusahaan yang tangguh dan kompetitif untuk menghasilkan keuntungan optimum
2. Melaksanakan alih teknologi dalam pengembangan industri nasional yang mandiri khususnya di bidang manufaktur peralatan industri

4.1.3 Karakteristik Responden

Penelitian ini memiliki responden yang berjumlah 90 orang dalam penelitian ini memiliki karakteristik responden yang dideskripsikan antara lain: umur dan jenis kelamin. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan penentuan karakteristik responden yang diturunkan berdasarkan tanggapan responden terhadap kuesioner. Lampiran berisi temuan-temuan identifikasi menyeluruh terhadap karakteristik responden. Berikut penjelasan respirasi berdasarkan hasil penelitian.

A. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 1
Distribusi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	87	97%
Perempuan	3	3%
jumlah	90	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan memiliki jumlah 3% dan laki-laki berjumlah 97%.

B. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Umur

Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 2
Distribusi Karakteristik Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
17-24	9	10%
25-35	50	56%
36-50	31	34%
Jumlah	90	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa responden dengan usia antara 17-24 berjumlah 10%, usia 25-35 berjumlah 56%, usia 36-50 berjumlah 34%.

4.1.4 Deskripsi Jawaban Responden

A. Disiplin Kerja

Pada variabel disiplin kerja dalam penelitian ini terdapat 3 indikator yang terbagi menjadi 9 item sebagai alat ukur. Adapun jawaban responden pada variabel disiplin kerja disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 3
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata- Rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Disiplin Kerja											37,378
X1.1	0	0%	0	0%	4	4%	58	64%	29	32%	4,28
X1.2	0	0%	0	0%	11	12%	51	57%	28	31%	4,21
X1.3	0	0%	0	0%	8	9%	52	58%	30	33%	4,24
X1.4	0	0%	0	0%	8	9%	64	71%	18	20%	4,11
X1.5	0	0%	0	0%	10	11%	63	70%	17	19%	4,08
X1.6	0	0%	0	0%	8	9%	65	72%	17	19%	4,10
X1.7	0	0%	0	0%	8	9%	73	81%	9	10%	4,01

Lanjutan Tabel 4. 4
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

X1.8	0	0%	0	0%	9	10%	51	57%	30	33%	4,23
X1.9	0	0%	0	0%	10	11%	60	67%	20	22%	4,11

Dari Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa:

1. Pada variabel X1.1 yaitu ketaatan pada jam kerja menunjukkan hasil bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 4% menjawab netral, 64% menjawab setuju, dan 32% menjawab sangat setuju. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa para karyawan setuju akan ketaatan pada jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
2. Pada variabel X1.2 yaitu melaksanakan tugas dengan tepat waktu menunjukkan hasil bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 12% menjawab netral, 57% menjawab setuju dan 31% menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa para karyawan setuju akan pelaksanaan tugas dengan tepat waktu.
3. Pada variabel X1.3 yaitu kehadiran di tempat kerja responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 9% menjawab netral, 58% menjawab setuju dan 33% menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa para karyawan setuju akan kehadiran di tempat kerja.
4. Pada variabel X1. 4 yaitu patuh dalam menjalankan perintah tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 9% menjawab netral, 71% menjawab setuju dan 20% menjawab sangat setuju dari hasil di atas menunjukkan bahwa responden setuju akan kepatuhan dalam menjalankan perintah dari atasan.
5. Pada variabel X1. 5 yaitu taat dan tertib dalam menjalankan tugas menunjukkan hasil bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 11% menjawab netral, 70% menjawab setuju dan 19% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan hasil bahwa responden setuju akan ketaatan dan ketertiban dalam menjalankan tugas.
6. Pada variabel X1.6 yaitu melakukan absensi sesuai dengan ketentuan perusahaan menunjukkan hasil bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 9% menjawab netral, 72% menjawab setuju dan 19% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan

hasil bawa responden setuju akan melakukan absensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

7. Pada variabel X1.7 yaitu mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan menunjukkan hasil bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 9% menjawab netral, 81% menjawab setuju dan 10% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan hasil bahwa responden setuju akan kemampuan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka.
8. Pada variabel X1.8 yaitu memelihara dan menggunakan peralatan perusahaan dengan baik menunjukkan hasil bahwa responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, 10% menjawab netral, 57% menjawab setuju dan 33% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan responden setuju bahwa mereka dapat memelihara dan menggunakan peralatan perusahaan dengan baik.
9. Pada variabel X1.9 yaitu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan menunjukkan hasil bahwa responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju 11% menjawab netral 67% menjawab setuju dan 22% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan kepada mereka.

B. Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini terdapat 5 indikator yang terbagi menjadi 10 item sebagai alat ukur. Adapun jawaban responden pada variabel lingkungan kerja disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 5
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata- Rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Lingkungan Kerja											39,056
X2.1	0	0%	0	0%	9	10%	51	57%	30	33%	4,23
X2.2	0	0%	0	0%	9	10%	50	56%	31	34%	4,24
X2.3	0	0%	2	2%	13	14%	63	70%	12	13%	3,94
X2.4	2	2%	8	9%	23	26%	50	56%	7	8%	3,58
X2.5	0	0%	13	14%	21	23%	47	52%	10	11%	3,58
X2.6	0	0%	10	11%	26	29%	45	50%	9	10%	3,59
X2.7	0	0%	0	0%	19	21%	57	63%	14	16%	3,94

Lanjutan Tabel 4. 6
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

X2.8	0	0%	2	2%	24	27%	53	59%	11	12%	3,81
X2.9	0	0%	0	0%	10	11%	51	57%	29	32%	4,21
X2.10	0	0%	0	0%	21	23%	55	61%	14	16%	3,92

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa:

1. Pada variabel X2.1 yaitu kenyamanan dalam aktivitas kerja responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju 10% menjawab netral 57% menjawab setuju dan 33% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan kenyamanan dalam aktivitas kerja di perusahaan.
2. Pada variabel X2.2 yaitu suasana kondusif responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju 10% menjawab netral 56% menjawab setuju dan 34% menjawab sangat setuju menunjukkan hasil bahwa responden setuju akan suasana kondusif yang ada di perusahaan.
3. Pada variabel X2.3 yaitu rekan kerja yang menyenangkan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju 2% menjawab tidak setuju 14% menjawab netral 70% menjawab setuju dan 13% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan adanya rekan kerja yang menyenangkan di perusahaan.
4. Pada variabel X2.4 yaitu keakraban dengan rekan kerja menunjukkan hasil bahwa 2% responden menjawab sangat tidak setuju 9% menjawab tidak setuju 26% menjawab netral 56% menjawab setuju dan 8% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan keakraban dengan rekan kerja yang lain.
5. Pada variabel X2.5 yaitu ketersediaan fasilitas responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju 14% menjawab tidak setuju 23% menjawab netral 52% menjawab setuju 11% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan adanya ketersediaan fasilitas yang menunjang pekerjaan.
6. Pada variabel X2.6 yaitu teknologi alat yang mumpuni tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju 11% menjawab tidak setuju 29% menjawab netral 50% menjawab setuju 10% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut responden setuju akan adanya teknologi alat yang mumpuni untuk menunjang pekerjaan.

7. Pada variabel X2.7 yaitu kebersihan ruangan dalam organisasi tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju 21% menjawab netral 63% menjawab setuju dan 16% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan kebersihan ruangan dalam organisasi.
8. Pada variabel X2.8 yaitu kesehatan terjamin menunjukkan responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju 2% menjawab tidak setuju 27% menjawab netral 59% menjawab setuju dan 12% menjawab setengah 7 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan kesehatan yang terjamin dari perusahaan.
9. Pada variabel X2.9 yaitu aman dalam proses kegiatan kerja menunjukkan responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju 11% menjawab netral 57% menjawab setuju dan 32% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan keamanan dalam proses kegiatan kerja.
10. Pada variabel X2.10 yaitu minimnya tingkat resiko kecelakaan saat beraktivitas menunjukkan hasil tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju 23% menjawab netral 61% menjawab setuju dan 16% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan minimnya tingkat resiko kecelakaan saat beraktivitas.

C. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam penelitian ini terdapat 5 indikator yang terbagi menjadi 10 item sebagai alat ukur. Adapun jawaban responden pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 7
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata- Rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
OCB											38,956
Z1	0	0%	2	2%	13	14%	64	71%	12	13%	3,93
Z2	0	0%	0	0%	15	17%	60	67%	15	17%	4,00
Z3	0	0%	2	2%	12	13%	63	70%	13	14%	3,97
Z4	0	0%	2	2%	10	11%	67	74%	11	12%	3,97
Z5	0	0%	13	14%	22	24%	46	51%	9	10%	3,57

Lanjutan Tabel 4.5

Z6	0	0%	0	0%	13	14%	68	76%	9	10%	396
Z7	0	0%	0	0%	21	23%	59	66%	10	11%	3,88
Z8	0	0%	3	3%	10	11%	66	73%	11	12%	3,94
Z9	0	0%	2	2%	12	13%	63	70%	13	14%	3,97
Z10	0	0%	0	0%	27	30%	56	62%	7	8%	3,78

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa :

1. Pada variabel Z1 yaitu membantu secara sukarela dalam proses perekrutan anggota baru. Responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju 2% jawab setuju 14% menjawab netral 71% menjawab setuju dan 13% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan membantu secara sukarela dalam proses perekrutan anggota baru dalam perusahaan.
2. Pada variabel Z2 yaitu membantu rekan kerja di luar departemen ketika memiliki permasalahan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju 17% menjawab netral 67% menjawab 7 dan 17% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan membantu rekan kerja di luar departemen ketika memiliki permasalahan.
3. Pada variabel Z3 yaitu menghargai pendapat rekan kerja anggota tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju 2% menjawab tidak setuju 13% menjawab netral 70% menjawab setuju dan 14% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan menghargai pendapat rekan anggota yang lain.
4. Pada variabel Z4 yaitu menghormati pimpinan dan semua anggota responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju 2% menjawab tidak setuju 11% menjawab netral 74% menjawab setuju dan 12% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan menghormati pimpinan dan semua anggota rekan kerja yang lain.
5. Pada variabel Z5 yaitu hadir tepat waktu setiap rapat tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju 14% menjawab tidak setuju 24% menjawab netral 51% menjawab setuju dan 10% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan hadir tepat waktu setiap rapat yang diagendakan.

6. Pada variabel Z6 yaitu datang lebih awal dari jam rapat yang ditentukan menunjukkan hasil tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju 14% menjawab netral 76% menjawab setuju dan 10% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan hasil bahwa responden setuju akan datang lebih awal dari jam rapat yang ditentukan.
7. Pada variabel Z7 yaitu tidak berputus asa dalam menghadapi suatu masalah tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju 23% menjawab netral 66% menjawab setuju dan 11% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju bahwa mereka tidak akan berputus asa dalam menghadapi suatu masalah yang terjadi.
8. Pada variabel Z8 yaitu mampu menghormati pendapat rekan kerja yang lain tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju 3% menjawab tidak setuju 11% menjawab netral 73% menjawab setuju dan 12% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan mampu menghormati pendapat rekan kerja yang lain.
9. Pada variabel Z9 yaitu ikut serta dalam memajukan organisasi tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju 2% menjawab tidak setuju 13% menjawab netral 70% menjawab setuju dan 14% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan keikutsertaan mereka dalam memajukan organisasi.
10. Pada variabel Z10 yaitu mengikuti perkembangan organisasi tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju 30% menjawab netral 62% menjawab setuju dan 8% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan mengikuti perkembangan organisasi.

D. Kinerja Karyawan

Pada variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini terdapat 5 indikator yang terbagi menjadi 10 item sebagai alat ukur. Adapun jawaban responden pada variabel kinerja karyawan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 8
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata- Rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kinerja											38,889
Y1	0	0%	2	2%	12	13%	65	72%	11	12%	4
Y2	0	0%	2	2%	11	12%	66	73%	11	12%	3,96

Lanjutan Tabel 4.8

Y3	0	0%	2	2%	11	12%	66	73%	11	12%	3,96
Y4	0	0%	0	0%	13	14%	68	76%	9	10%	3,96
Y5	0	0%	0	0%	15	17%	60	67%	15	17%	4,00
Y6	0	0%	10	11%	26	29%	45	50%	9	10%	3,59
Y7	0	0%	2	2%	11	12%	64	71%	13	14%	3,98
Y8	0	0%	2	2%	10	11%	67	74%	11	12%	3,97
Y9	0	0%	2	2%	12	13%	63	70%	13	14%	3,97
Y10	0	0%	13	14%	21	23%	47	52%	9	10%	3,58

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa :

1. Pada variabel Y1 yaitu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan dari sebelumnya tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju 2% menjawab tidak setuju 13% menjawab netral 72% menjawab setuju dan 12% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan dari sebelumnya.
2. Pada variabel Y2 yaitu memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju 2% menjawab tidak setuju 12% menjawab netral 73% menjawab setuju dan 12% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Pada variabel Y3 yaitu meningkatkan kuantitas hasil pekerjaan tidak ada respon yang menjawab sangat tidak setuju 2% menjawab tidak setuju 12% menjawab netral 73% menjawab persetujuan dan 12% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan meningkatkan kuantitas hasil pekerjaan mereka.
4. Pada variabel Y4 yaitu berusaha lebih baik dari teman kerja tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju 14% menjawab netral 76% menjawab setuju dan 10% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden akan berusaha lebih baik dari teman kerja yang lain.
5. Pada variabel Y5 yaitu penetapan target tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju 17% menjawab netral 67% menjawab setuju dan 17% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan penetapan target dalam menjalankan pekerjaan.

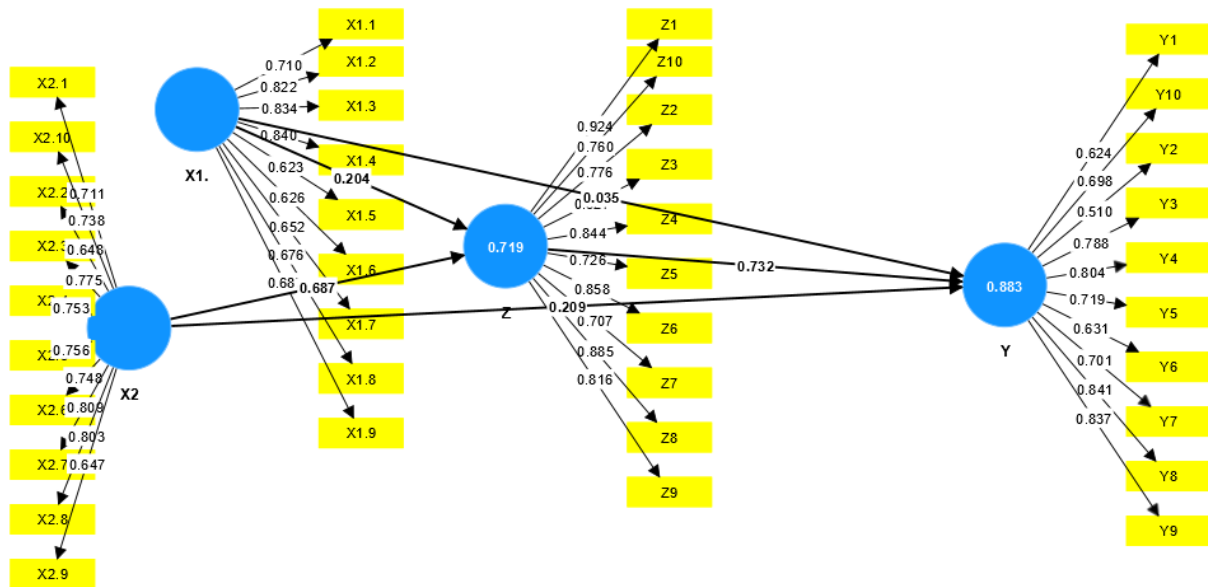
6. Pada variabel Y6 yaitu tidak menunda pekerjaan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju 11% menjawab tidak setuju 29% menjawab netral 50% menjawab setuju dan 10% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan responden setuju bahwa mereka tidak menunda pekerjaan.
7. Pada variabel Y7 yaitu melakukan absensi kehadiran tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju 2% menjawab tidak setuju 12% menjawab netral 71% menjawab setuju dan 14% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan melakukan absensi kehadiran.
8. Pada variabel Y8 yaitu sadar kehadiran tepat waktu tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju 2% menjawab tidak setuju 11% menjawab netral 74% menjawab setuju dan 12% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju akan kesadaran kehadiran tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
9. Pada variabel Y9 yaitu mampu bekerja sama dengan tim tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju 2% menjawab tidak setuju 13% menjawab netral 70% menjawab setuju dan 14% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju bahwa mereka mampu bekerja sama dengan tim.
10. Pada variabel Y10 yaitu mampu memberikan gagasan atau ide yang membangun tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju 14% menjawab tidak setuju 23% menjawab netral 52% menjawab setuju dan 10% menjawab sangat setuju dari hasil tersebut menunjukkan responden setuju bahwa mereka mampu memberikan gagasan atau ide yang membangun dalam organisasi di perusahaan.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Berikut adalah model PLS yang diajukan dalam penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi di PT. Bromo Steel Indonesia.

Gambar 4.1
Outer Weights



Model akhir dari penelitian ini menghasilkan variabel disiplin kerja (X1) direfleksikan menjadi 9 item, variabel lingkungan kerja (X2) direfleksikan menjadi 10 item, variabel organizational citizenship behavior (Z) direfleksikan menjadi 10 item dan variabel kinerja karyawan (Y) direfleksikan menjadi 10 item.

4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas outer loading dilakukan berdasarkan validitas konvergen dari suatu variabel yang dianggap valid. Jika nilai outer loading melebihi 0,6 maka dikatakan valid.

Sedangkan pada uji reabilitas variabel dinyatakan reliabel berdasarkan composite reliability jika pada setiap variabelnya memiliki nilai $> 0,6$. Dan variabel dinyatakan reliabel berdasarkan Cronbach's Alpha jika setiap variabel memiliki nilai $> 0,7$.

Berikut hasil uji validitas dan reabilitas yang tersaji dalam tabel 4.7 :

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Variabel	Item Indikator	Outer Loading	Cronbachs Alpha	Composite Reability	AVE
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	Ketaatan pada jam kerja	0,710	0.890	0.907	0.524
	X1.2	Melaksanakan tugas dengan tepat waktu	0.822			
	X1.3	Kehadiran ditempat kerja	0.834			
	X1.4	Patuh dalam menjalankan perintah	0.840			
	X1.5	Taat dan tertib dalam menjalankan tugas	0.623			
	X1.6	Melakukan absensisesuai dengan ketetapan perusahaan	0.626			
	X1.7	Mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan	0.652			
	X1.8	Memelihara dan menggunakan peralatan dengan baik	0.676			
	X1.9	Bertanggung jawab atas tugas yang telah di berikan	0.687			
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	Kenyamanan dalam aktivitaskerja	0.711	0.909	0.924	0.549
	X2.2	Suasana kondusif	0.648			
	X2.3	Rekan kerja yang menyenangkan	0.775			
	X2.4	Keakraban dengan rekan kerja	0.753			
	X2.5	Ketersediaan fasilitas	0.756			
	X2.6	Teknologi alat mumpuni	0.748			
	X2.7	Kebersihan ruang dalam organisasi	0.809			
	X2.8	Kesehatan terjamin	0.803			
	X2.9	Aman dalam proses kegiatan kerja	0.647			

Lanjutan Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

	X2.10	Minimnya tingkat resiko kecelakaan saat beraktivitas	0.738			
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z)	Z1	Membantu secara sukarela dalam proses perekrutan anggota baru	0.924	0.943	0.952	0.664
	Z2	Membantu rekan kerja diluar departemen ketika memiliki permasalahan	0.776			
	Z3	Menghargai pendapat rekan anggota	0.827			
	Z4	Menghormati pimpinan dan semua anggota	0.844			
	Z5	Hadir tepat waktu setiap rapat	0.726			
	Z6	Datang lebih awal dari jam rapat yang ditentukan	0.858			
	Z7	Tidak berputus asa dalam menghadapi suatu masalah	0.707			
	Z8	Mampu menghormati pendapat rekan kerja	0.885			
	Z9	Ikut serta dalam memajukan organisasi	0.816			
	Z10	Mengikuti perkembangan organisasi	0.760			
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	Berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan dari sebelumnya	0.624	0.943	0.952	0.664
	Y2	Memenuhi standart yang telah ditetapkan	0.510			
	Y3	Meningkatkan kuantitas hasil pekerjaan	0.788			
	Y4	Berusaha lebih baik dari teman kerja	0.804			
	Y5	Penetapan target	0.719			
	Y6	Tidak menunda pekerjaan	0.631			

Lanjutan Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

	Y7	Melakukan absensi kehadiran	0.701			
	Y8	Sadar Kehadiran Tepat Waktu	0.841			
	Y9	Mampu bekerja sama dengan tim	0.837			
	Y10	Mampu memberikan gagasan atau ide yang membangun	0.698			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa hasil dari outer loading setiap variabel melebihi 0,6 maka dikatakan valid tetapi, ada satu variabel yang hasilnya < 0.6 yaitu y2 maka harus dihapus karena tidak valid. Sedangkan pada uji reabilitas variabel dinyatakan reliabel berdasarkan composite reliability yang memiliki hasil $> 0,6$. Dan variabel dinyatakan reliabel berdasarkan Cronbach's Alpha setiap variabel memiliki nilai $> 0,7$.

4.2.3 Uji Linieritas

Uji linearitas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi di antara variabel yang sedang diteliti. Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan dari dua buah variabel yang sedang diteliti apakah ada hubungan yang linear dan signifikan. Uji linearitas merupakan pra syarat penggunaan analisis regresi dan korelasi.

Berikut hasil uji linieritas yang telah diuji menggunakan alat SPSS :

Tabel 4. 12
Hasil Uji Linieritas Berdasarkan Linearity

Model	Sig	alpha	Keterangan
X1 – Y	0,000	0,05	Linear
X2 – Y	0,000	0,05	Linear
Z - Y	0,000	0,05	Linear

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat linieritas antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Kesimpulan ini diperoleh dari nilai signifikansi pada baris linearity sebesar 0.00 yaitu kurang dari 0.05, oleh karena itu, kedua variabel dapat digunakan untuk dilakukan analisis data lebih lanjut.

Linieritas antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Kesimpulan ini diperoleh dari nilai signifikansi pada baris linearity sebesar 0.00 yaitu kurang dari 0.05, oleh karena itu, kedua variabel dapat digunakan untuk dilakukan analisis data lebih lanjut.

Dan linieritas antara variabel organizational citizenship behavior (OCB) dengan kinerja karyawan. Kesimpulan ini diperoleh dari nilai signifikansi pada baris linearity sebesar 0.00 yaitu kurang dari 0.05, oleh karena itu, kedua variabel dapat digunakan untuk dilakukan analisis data lebih lanjut.

4.2.4 Model Structural (Inner Model)

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi , berikutnya dilakukan pengujian inner model (model struktural). Inner model dapat dievaluasi dngan melihat R² untuk konstrak dependen dan nilai t-statistikdari pengujian koefisien jalur (path coefficient). Coefficient determinantion (R Square) digunakan sebagai alat untuk mengukur banyaknya variabel dependen dipenuhi variabel lainnya. Apabila nilai R² > 0,67 maka tergolong kategori baik.

Tabel 4. 9
Hasil R-Square

Variabel	R-square	Adjusted R-square
Kinerja karyawan	0.883	0.878
OCB	0.719	0.712

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh hasil pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel OCB sebesar 0,883. Nilai R² sebesar 0,883 mengindikasikan bahwa variasi nilai variabel OCB lampu dijelaskan oleh variasi nilai disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 88, 3%. pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan OCB terhadap variabel kinerja sebesar 0,719. Nilai R² sebesar 0,719 mengindikasikan bahwa variasi nilai variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai disiplin kerja lingkungan kerja, dan OCB sebesar 71, 9%.

4.2.5 Uji Hipotesis

Dihipotesiskan secara statistik smart PLS dilakukan dengan cara simulasi, yakni dengan melakukan metode bootstrapping terhadap sampel. Berikut merupakan hasil analisis smart PLS dengan metode bootstrapping.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
X1 -> Y	0.035	0.029	0.078	0.445	0.656
X2 -> Y	0.209	0.214	0.086	2.436	0.015
Z -> Y	0.732	0.735	0.068	10.687	0.000
X1 -> Z	0.204	0.222	0.081	2.518	0.012
X2 -> Z	0.687	0.675	0.077	8.871	0.000
X1 -> Z -> Y	0.149	0.163	0.062	2.424	0.015
X2 -> Z -> Y	0.503	0.497	0.077	6.530	0.000

Berdasarkan hasil uji hipotesis di tabel 4.10 dengan menggunakan smart PLS versi 4 diketahui:

- a. Hasil pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t statistics 0.445 dengan pengaruh sebesar 0.035 dan nilai p values $0,656 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **disiplin kerja (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)**.
- b. Hasil pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t statistics 2.436 dengan pengaruh sebesar 0.209 dan nilai p values $0,015 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)**.
- c. Hasil pengujian hipotesis pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan dengan nilai t statistics 10.687 dengan pengaruh sebesar 0.732 dan nilai p values $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **organizational citizenship behavior (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)**.
- d. Hasil pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap organizational citizenship behavior dengan nilai t statistics 2.518 dengan pengaruh sebesar 0.204 dan nilai p values $0,012 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **disiplin kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior (Z)**.
- e. Hasil pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior dengan nilai t statistics 8.871 dengan pengaruh sebesar 0.687 dan nilai p values $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior (Z)**.

- f. Hasil pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior (OCB) dengan nilai t statistics 2.424 dengan pengaruh sebesar 0.149 dan nilai p values $0,015 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **disiplin kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui oranzizational citizenship behavior (Z)**
- g. Hasil pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior (OCB) dengan nilai t statistics 6.530 dengan pengaruh sebesar 0.503 dan nilai p values $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui oranzizational citizenship behavior (Z)**

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, hasil menunjukan telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Penelitian ini telah mengumpulkan data melalui kuesioner dengan responden sebanyak 90 dan telah dilakukan uji instrument penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil memenuhi syarat setelah dinyatakan valid dan reliabel.

4.3.1 Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari hasil pengujian diketahui bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Bromo Steel Indonesia artinya semakin baik atau tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka tidak meningkatkan kinerja karyawan PT. Bromo Steel Indonesia.

Pada PT. Bromo Steel Indonesia disiplin karyawan mengenai jam kerja karyawan masih banyak karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai jam kerja perusahaan. Akan tetapi permasalahan tersebut tidak mempengaruhi kinerja para karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan masih bisa mempertahankan kinerjanya meskipun disiplin mereka rendah.

Di dalam agama Islam, disiplin merupakan sesuatu yang mendapat perhatian khusus dari Sang Khalik, di mana Allah berjanji “demi masa” dalam Al-Qur’an surah Al-Ashar/103 ayat 1-3 :

وَالْعَصْرِ ١
إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ٢
إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ ٣ وَتَوَّصُوا بِالصَّوِّ ٤

Yang artinya : “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.

Pada awal surah ini Allah mengangkat sumpah demi waktu, ini berarti bahwa pentingnya memanfaatkan waktu dan mengisinya dengan aktifitas yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain, sebab jika tidak, maka kerugian dan kecelakaanlah yang menanti (Shihab, 2002). Dengan demikian, Islam dengan sangat jelas mengatur tentang pentingnya disiplin, khususnya dalam hal penggunaan waktu.

Orang yang memiliki disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya (Sulastri, 2015). Disiplin kerja dalam Islam dijelaskan dalam hadist yaitu:

عن ابن عمر رضي الله عنهما مرفوعاً: على المرء المسلم السمع والطاعة فيما أحب
وكرهًا إلا أن يؤمر بمعصية، فإذا أمر بمعصية فلا سمع ولا طاعة

“Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat”, (H.R. Bukhari Muslim).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan Muna & Isnowati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh (Satedjo & Kempa, 2017) (Effendi & Yogie, 2019) menunjukkan hasil yang sama. Dengan demikian maka hipotesis pertama yaitu disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) ditolak.

4.3.2 Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bromo Steel Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang akan memberikan efek positif terhadap perusahaan maupun karyawan sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan yang baik dan tersedianya fasilitas yang menunjang pekerjaan akan membuat para karyawan merasa terbantu dan nyaman bekerja. Dalam penelitian ini indikator suasana kerja dan keamanan memiliki hasil rata-rata persentase tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lainnya. sedangkan indikator tersedianya fasilitas, sirkulasi udara dan hubungan dengan rekan kerja memiliki rata-rata yang tidak jauh berbeda. Dalam hal ini perusahaan perlu memperbaiki fasilitas yang menunjang pekerjaan karyawan dan membuat strategi yang dapat menyejahterakan karyawan.

Lingkungan kerja Islami jika dilihat secara fisik adalah pemakaian fasilitas yang teratur yaitu digunakan secara bersih, rapi dan hemat. Ruang kerja yang rapi dan bersih mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja. Seperti firman Allah dalam Al-qur'an surat al-Qasas ayat 77.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ
اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: *“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”*.

Dalam hadits juga dijelaskan tentang lingkungan kerja, Rasulullah S.A.W bersabda:

يَقُولُ إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكَرَمَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجُودَ فَتَطَهَّرُوا

Yang artinya: *“Sesungguhnya Allah Maha Baik, dan menyukai kepada yang baik, Maha Bersih dan menyukai kepada yang bersih, Maha Pemurah, dan menyukai kemurahan, dan Maha Mulia dan menyukai kemuliaan, karena itu bersihkanlah diri kalian”* (HR. At-Tirmidzi).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri, Ekowati, & Supriyanto 2019) menemukan bahwa work environment yang baik akan berpengaruh positif terhadap employee performance sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto & Ekhsan 2019) (Novendri & Budiman 2021) (Badrianto & Ekhsan 2019) memiliki pendapat yang sama bahwa work environment berpengaruh positif terhadap employee performance. Dengan demikian maka hipotesis kedua yaitu lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

4.3.3 Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa organizational citizenship behavior OCB mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bromo Steel Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perilaku OCB maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Karyawan PT Bromo Steel Indonesia memiliki kesadaran untuk melakukan pekerjaan di luar deskripsi pekerjaan mereka dengan alasan demi melancarkan performa perusahaan di mana kelancaran pekerjaan ini tidak cukup hanya melakukan pekerjaan sesuai tugas mereka saja, namun mereka dengan sukarela melakukan peran ekstra sebagai salah satu bentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karena ketika karyawan melakukan perilaku OSIS dapat mengakibatkan interaksi sosial para anggota karyawan menjadi lebih lancar, mengurangi terjadinya konflik dan meningkatkan efisiensi.

Perilaku Citizenship ini sebenarnya bertumpu pada ajaran saling mencintai dan menyayangi (mahabbah), yaitu perilaku yang selalu ingin memberi dan tidak memiliki pamrih atau imbalan, perilaku ini mengedepankan moral dan kemanusiaan. Al-Quran mengajarkan pada ummatnya agar saling menjaga kehidupan di antara manusia :

مِنْ أَجْلِ ذَلِكَ كَتَبْنَا عَلَى بَنِي إِسْرَءِيلَ أَنَّهُ مَنْ قَتَلَ نَفْسًا بِغَيْرِ نَفْسٍ أَوْ فَسَادٍ فِي الْأَرْضِ فَكَأَنَّمَا قَتَلَ النَّاسَ جَمِيعًا وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا وَلَقَدْ جَاءَهُمْ رَسُولُنَا بِالْبَيِّنَاتِ ثُمَّ إِنَّ كَثِيرًا مِنْهُمْ بَعَدَ ذَلِكَ فِي الْأَرْضِ لَمُسْرِفُونَ

Yang artinya : *Oleh karena itu Kami tetapkan (suatu hukum) bagi Bani Israil, bahwa: barangsiapa yang membunuh seorang manusia, bukan karena orang itu (membunuh) orang lain, atau bukan karena membuat kerusakan dimuka bumi, maka seakanakan dia telah membunuh manusia seluruhnya. Dan barangsiapa yang memelihara kehidupan seorang manusia, maka seolah-olah dia telah memelihara kehidupan manusia semuanya. Dan sesungguhnya telah datang kepada mereka rasul-rasul Kami dengan (membawa) keterangan-keterangan yang jelas, kemudian banyak diantara mereka sesudah itu sungguh-sungguh melampaui batas dalam berbuat kerusakan dimuka bumi. (QS. al-Maidah, 5:32)*

Ayat tersebut menunjukkan bahwa dalam pandangan al-Quran semua manusia sama, apapun ras, golongan dan agamanya adalah sama dari segi kemanusiaannya. Oleh sebab itu hendaknya saling menjaga dan mencintai sesama manusia (Diana, 2012).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fadillah, Taba, & Reni 2022) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang positif terhadap employee performance. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firdaus & Mandala, 2021) (Basu, 2017) (Laras, Jatmiko, & Tri Nugroho 2021) yang memiliki hasil yang sama. Dengan demikian hipotesis ke tiga yaitu organizational citizenship behavior (OCB) (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

4.3.4 Pengaruh disiplin kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB)

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan karyawan maka akan menumbuhkan perilaku OCB yang dapat mempermudah pekerjaan.

Pada PT Bromo Steel Indonesia karyawan memiliki kesadaran dalam hal kedisiplinan. Maka ketika kedisiplinan karyawan meningkat maka akan meningkatkan perilaku OCB. Karena disiplin merupakan bentuk sikap karyawan yang berniat untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan dalam pekerjaan dengan menunjukkan ketaatan pegawai tersebut terhadap peraturan organisasi dan akan meningkatkan OCB.

Dalam pandangan Islam, disiplin didasarkan pada setiap kesadaran akan hadirnya Allah SWT. Karena setiap perbuatan yang kita lakukan diperlukan adanya kedisiplinan. Karena Allah maha mengetahui dengan apa yang diperbuat oleh makhluk-Nya. Maka dari itu

dalam diri kita akan muncul kontrol dan kesadaran pribadi bukan kesadaran yang dipaksa karena takut akan terkena hukuman. Sebagaimana firman Allah dalam surat al-mu'minin ayat 51

يَا أَيُّهَا الرُّسُلُ كُلُّوا مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ

Artinya: *hai rasul-rasul, makalah dari makanan yang baik-baik, dan kerjakanlah amal yang sholeh. Sesungguhnya aku maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

Seseorang tidak akan pernah bisa melaksanakan perintah Allah SWT secara baik, tanpa adanya kesadaran bahwa Allah senantiasa mengawasinya. Allah maha mengetahui sesuatu yang tersimpan dan yang menyenangkan di balik hati nurani seseorang.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rohyani & Badrudin 2022) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Karim, 2010) (Setiaji & Johannes, 2020) memiliki hasil yang sama. Dengan demikian hipotesis ke empat yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat diterima.

4.3.5 Pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas yang tersedia di perusahaan maka akan menumbuhkan perilaku OCB karyawan.

Pada PT Bromo Steel Indonesia lingkungan yang ada di perusahaan pada standar level sedang. Hal ini dapat dilihat pada ketersediaan fasilitas karyawan yang kurang lengkap untuk mendukung pekerjaannya, sehingga mendukung terciptanya perilaku sportmanship, yaitu karyawan merasa cukup dengan fasilitas penunjang pekerjaan yang selama ini mereka dapatkan tanpa memberikan keluhan terkecuali jika fasilitas tersebut sudah tidak layak pakai maka akan diganti dengan alat yang baru. Selain itu hubungan antar rekan kerja juga berpengaruh terhadap karyawan untuk melakukan perilaku OCB, karena hubungan yang baik seperti tidak ada konflik yang mengganggu akan membuat suasana kerja yang nyaman dan kondusif baik secara fisik non fisik sehingga dapat menciptakan perilaku OCB yang baik yang dapat memajukan organisasi.

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua kegiatan manusia baik dalam sudut ruang maupun waktu. Dalam sudut ruang mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam bumi yang diciptakan oleh Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang keberlangsungan hidup manusia. Dijelaskan dalam surat al-a'raaf ayat 56 yang berbunyi:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: *Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdo'a kepadanya dengan rasa takut dan harapan (akan dikabulkan). sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.*

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Priyandini, Nurweni, & Hartati 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sejalan dengan penelitian yang dilakuakn oleh (Alif 2015) (Wulandari & Prayitno 2017) (Nurhayati, Minarsih, & Wulan, 2016) yang menyatakan hasil yang sama. Dengan demikian hipotesis ke 5 yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat diterima.

4.3.6 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa *organizational citizenship behavior* OCB memediasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang positif. Pada PT Bromo romo Steel Indonesia karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi akan lebih mudah melakukan perilaku OCB karena dengan melakukan perilaku OCB kinerja karyawan akan semakin meningkat. Yang mana hal ini menjadi sebuah keuntungan bagi perusahaan.

Sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Amal, 2022) menyatakan bahwa kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiaji & Johannes, 2020) yang mendapatkan hasil yang sama. Dengan demikian hipotesis ke-enam yaitu terdapat pengaruh positif secara tidak langsung antara *Organizational Citizenship Behavior* memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

4.3.7 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa *organizational citizenship behavior* OCB memediasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang positif. Pada PT Bromo Steel Indonesia lingkungan kerja yang baik seperti tersedianya fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan akan meningkatkan perilaku OCB karyawan. yang mana hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Bromo Steel Indonesia.

Sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan organizational citizenship behavior (OCB) dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bromo Steel Indonesia. artinya semakin baik atau tingginya aktivitas kedisiplinan karyawan maka tidak meningkatkan kinerja karyawan PT Bromo Steel Indonesia
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bromo Steel Indonesia yang artinya semakin baik lingkungan dan fasilitas yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Bromo Steel Indonesia.
3. Organizational citizenship behavior OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bromo Steel Indonesia. Artinya semakin baik perilaku OCB karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Bromo Steel Indonesia.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Artinya semakin baik kedisiplinan yang dilakukan karyawan akan meningkatkan perilaku OCB karyawan.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Artinya semakin baik lingkungan dan fasilitas yang ada di perusahaan maka akan meningkatkan perilaku OCB karyawan.
6. Organizational citizenship behavior mampu memediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bromo Steel Indonesia. Artinya semakin tinggi perilaku organizational citizenship behavior (OCB) karyawan maka akan meningkatkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bromo Steel Indonesia.
7. Organizational citizenship behavior mampu memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bromo Steel Indonesia. Artinya semakin tinggi perilaku organizational citizenship behavior (OCB) karyawan maka akan memberikan pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bromo Steel Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT Bromo Steel Indonesia, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dan evaluasi dalam mengambil keputusan. Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti lingkungan dan kedisiplinan karyawan

agar mampu meningkatkan perilaku OCB karyawan yang dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT Bromo Steel Indonesia lebih baik dari sebelumnya.

2. Bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat melakukan penelitian secara lebih mendalam mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, organizational citizenship behavior dengan menggunakan variabel lain, sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih lengkap serta variatif. Hal ini dikarenakan penelitian ini memiliki keterbatasan dan kekurangan sehingga diharapkan ada penelitian lanjutan yang mengkaji bidang SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Abda Alif. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg, Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 5 No 2 Thn 2015." *Journal Of Chemical Information And Modeling* 53 (November): 1689–99.
- Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, M. Fuad Fahrudin. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organization Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening Pada Cv Diar Rahma(Studi Pada Karyawancv Diar Rahma Wonosari)." 2 γ787 (8.5.2017): 2003–5.
- Adilase, Bima Prahar, And Ganda Subrata. 2022. "Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal JEMPPER : Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan* 1 (1): 1–7.
- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Amal, Rival Kurniadi. 2022. "Pengaruh Kedisiplinan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Xi." *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 1 (10): 2207–28.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badrianto, Yuan, And Muhamad Ekhsan. 2019a. "Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt. Nesinak Industries." *Management, And Accounting* 2 (1): 85–91.
- Bahyanto. 2019b. "The Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance Of Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang" 1 (1): 64–70.
- Budirianti, Baiq Lisma Rossalia, Agusdin Agusdin, And Surati Surati. 2020. "The Influence Of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction And The Work Environment On The Performance Of Contract Employees." *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding* 7 (11): 174. <https://doi.org/10.18415/Ijmmu.V7i11.2174>.
- Danang Sunyoto. 2018. *Teori, Kuesioner & Analisis Data Untuk Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Diana, Ilfi Nur. 2012. "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam." *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial* 1 (2): 141–48.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA BANDUNG.
- Rusdiana, M.M. 2014. *Manajemen Operasi*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Eeman Basu. 2017. "Impact Of Organizational Citizenship Behavior On Job Performance In Indian

Healthcare Industries The Mediating Role Of Social Capital.”

- Effendi, M., And Febrie Yogie. 2019. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Journal Of Management And Bussines (JOMB)* 1 (1): 88–98. <https://doi.org/10.31539/Jomb.V1i1.654>.
- Ema Sulastri. 2015. “Kedisiplinan Menurut Konsep Pendidikan Islam” Vol 2, No.
- Fadillah, Muhammad Ifan, Muhammad Idrus Taba, And Andi Reni. 2022. “The Effect Of Organizational Citizenship Behavior On Employee Performance.” *Hasanuddin Journal Of Business Strategy* 4 (1): 93–104.
- Febriani, Ni Made Tina;, And Ayu Desi Indrawati. 2013. “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 2 (5): 541–51.
- Firdaus, Muhammad, And Stie Mandala Jember. 2021. “Effect Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) On Employee Perfomance Through Job Satisfaction As An Intervening Variables.” *ABM : International Journal Of Administration, Business And Management* 3 (1): 13–27.
- Guntur. 1996. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Airlangga.
- Haris Junianto, Siti Maroah, Mochamad Mochklas. 2021. “Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pt . Azka Mulia International,” No. 2019: 8–16.
- Herminingsih, Anik. 2012. “Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB).” *Ilmu Ekonomi Dan Sosial* 1 (2): 126–40.
- Iqbal Hasan. 2001. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferentif)*. Edisi Ke 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwan, Andi, And Andi Irfan. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan E Ffect Of The Work Environment On Employee Performance.” *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 18 (2): 218–22.
- Jufrizen, Jufrizen. 2021. “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.” *Sains Manajemen* 7 (1): 35–54. <https://doi.org/10.30656/Sm.V7i1.2277>.
- Karim, Azhar. 2010. “Pengaruh Disiplin, Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok.” *Widyaiset ; Pusbindiklat*, 21–30.
- Karina, Vicky, Silvy Sondari Gadzali, And Isniar Budiarti. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera.” *The World Of Business Administration Journal*, No. September: 117–23. <https://doi.org/10.37950/Wbaj.V2i1.916>.
- Kusumajati, D.A. 2014. *Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Perusahaan. Humaniora*. <https://doi.org/10.37950/Wbaj.V2i1.916>.

- Laras, Titi, Bambang Jatmiko, And Fransiskus Joki Hartono Tri Nugroho. 2021. "The Influence Of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) And Organizational Culture On The Performance Of Education Employees As Mediated By Job Satisfaction (Survey At The Private University Of Sleman Regency In Yogyakarta)." *Kinerja* 25 (2): 307–32. <https://doi.org/10.24002/Kinerja.V25i2.4814>.
- Lesmana, Muhammad Taufik, And Farhan Anshari Damanik. 2022. "The Influence Of Work Environment, Work Discipline And Motivation On Employee Performance." *International Journal Of Economics, Social Science, Entrepreneurship And Technology (IJESET)* 1 (1): 36–49. <https://doi.org/10.55983/Ijeset.V1i1.26>.
- Malau, Mestika K. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam." *Jurnal Rekaman* 4 (2): 487–98.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Grasindo.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftahul Munir. 2016. *Monograf Organization Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Perawat*. Banyumas: CV.Pena Persada.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Muhdar. 2020. *Manajemen SDM : Teori Dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. Rajawali Pers.
- Mulyadi Dan Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muna, Nailul, And Sri Isnowati. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera)." *Jesya* 5 (2): 1119–30. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i2.652>.
- Novendri, Indra, And Surya Budiman. 2021. "The Effect Of Work Environment On Employee Performance At PT. Sinar Citra Abadi In Pamulang." *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen* 9 (2): 387–91. <https://doi.org/10.56457/Jimk.V9i2.179>.
- Nurhayati, Diah, Magdalena Minarsih, And Heru Sri Wulan. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang)." *Journal Of Management* 2 (2): 1–24.
- Oktri, Zulfadil. 2019. "Pengaruh Empowerment, Self-Efficacy Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Negeri Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau" *Xi* (2): 352–70.
- Prayogi, Muhammad Andi, Muhammad Taufik Lesmana, And Lukman Hakim Siregar. 2019. "The Influence Of Communication And Work Discipline To Employee Performance" 343 (*Icas*): 423–26. <https://doi.org/10.2991/Icas-19.2019.88>.
- Pribadi, Muhammad Luhung, And Benny Herlena. 2016. "Peran Budaya Organisasi Terhadap

- Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon.” *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi* 3 (2): 225–34. <https://doi.org/10.15575/psy.v3i2.1112>.
- Priyandini, Lathifah, Hari Nurweni, And Retno Hartati. 2020. “Pengaruh Komitmen Organisasi , Lingkungan Kerja , Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari.” *Cakrawangsa Bisnis* 1 (2): 153–62.
- Putri, Elok Mahmud, Vivin Maharani Ekowati, And Achmad Sani Supriyanto. 2019. “The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline.” *Me* 7 (April): 132–40. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2653144>.
- Rahayu, Maulana Sidiq, And Rushadiyati Rushadiyati. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini.” *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 11 (2): 136–45. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>.
- Rama Setiaji, Pratama, And Singmin Johannes Lo. 2020. “The Effects Of Employees Work Stress And Work Discipline On The Performance Of Employees Mediated By Organizational Citizenship Behaviour (Ocb).” *Dinasti International Journal Of Digital Business Management* 1 (3): 315–27. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i3.218>.
- Riduwan. 2009. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Ed. 10. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. Ed. 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robby, Krisyadi, And Evy Angery. 2021. “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang.” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 5 (3): 494–512.
- Rohyani, Linda, And Rudy Badrudin. 2022. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Yogyakarta.” *Jurnal Ekobis Dewantara* 5 (3): 246–54.
- Sani, Achmad, And Vivin Maharani Ekowati. 2022. “Spirituality To Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective: Mediating Role Of Spirituality At Work And Organizational Commitment.” *Journal Of Islamic Marketing* 13 (12): 2672–94. <https://doi.org/10.1108/JIMA-07-2020-0211>.
- Sani, Achmad, And Vivin Maharani Ekowati. 2020. “Spirituality At Work And Organizational Commitment As Moderating Variables In Relationship Between Islamic Spirituality And OCB IP And Influence Toward Employee Performance.” *Journal Of Islamic Marketing* 11 (6): 1777–99. <https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2018-0140>.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Satedjo, Ananta Dwikristianto, And Sesilya Kempa. 2017. “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.” *Agora* 5

(3): 1–9.

- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjuntak, P.J. 2015. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, Denok, Irfan Rizka Akbar, Achmad Rozi, Ahmad Khoiri, And Rudi Salam. 2021. “Effect Of Motivation And Discipline On Employee Performance In Yogyakarta Tourism Office.” *International Confrence On Goverment Education Management And Tourism (Icogemt)* 6 (2): 1–7.
- Surya Dharma. 2003. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Belajar.
- Sutrisno. E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahriani, Nurwati, And La Hatani. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Effect Of Work Environment On Work Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior).” *Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)* 1 (2): 19–26.
- Syofian Siregar. 2013. *Metode Pemilihan Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Tuti Soleha. 2016. “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitasnkerja Karyawan.” *Jurnal Algoritma* 12 (1): 579–87.
- Wakil, Abdul. 2022. “Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Motivasi Dan Pengembangan Karir.” *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam* 3 (1): 37–44. <https://doi.org/10.35316/Idarah.2022.V3i1.37-44>.
- Wulandari, Di Astuti, And Agus Prayitno. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis* 2 (1): 46–57. <https://doi.org/10.33633/Jpeb.V2i1.2234>.
- Yasiri, Fendi Ahmad, And Fauzan Almanshur. 2022. “Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG. Kreet Baru Malang.” *Jurnal Manajemen* 12 (1): 65–74.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

7/11/23, 2:58 PM

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
 FAKULTAS EKONOMI
 Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
 NIP : 198710022015032004
 Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Khofifatul Jannah
 NIM : 19510011
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Judul Skripsi : **Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Pemediasi**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	27%	19%	10%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 11 Juli 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
 Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510011
 Nama : Khofifatul Jannah
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Manajemen
 Dosen Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM
 Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai Pemediiasi**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	29 November 2022	Konsultasi Judul Sripsi	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	24 Maret 2023	Konsultasi Bab 1	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	27 Maret 2023	Konsultasi Bab 1,2,3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	9 Mei 2023	konsultasi kuisioner	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	10 Mei 2023	konsultasi kuisiner	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	13 Mei 2023	konsultasi kuisioner	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	1 Juni 2023	konsultasi bab 4	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	2 Juni 2023	konsultasi bab 4	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
9	12 Juni 2023	konsultasi bab 4 dan 5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
10	15 Juni 2023	konsultasi bab 4 dan 5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
11	16 Juni 2023	konsultasi bab 4 dan 5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Malang, 16 Juni 2023

Dosen Pembimbing



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

KUESIONER PENELITIAN

Kepada responden yang terhormat,

Berkenan dengan pelaksanaan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizensip Behavior* (OCB) Sebagai Pemediasi (Studi Pada PT.Bromo Steel Indonsesia)”**. Dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner atau pernyataan yang dilampirkan. Jawaban yang anda berikan akan sangat membantu penelitian ini dan kuesioner ini dapat digunakan apabila sudah terisi semua.

Seluruh data dan informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata.

Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini secara objektif dan benar.

Hormat Saya,

Khofifatul Jannah
NIM. 19510011

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jabatan :

Jenis kelamin :

Alamat :

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berilah (□) pada pernyataan dibawah ini sesuai dengan penilaian yang

Anda pilih. Keterangan :

STS = Sangat

Tidak Setuju TS =

Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

DISIPLIN KERJA						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya datang dan pulang sesuai dengan jam yang telah ditetapkan					
2.	Saya melaksanakan tugas dengan tepat waktu					
3.	Saya hadir di tempat kerja sebelum bel masuk berbunyi					
4.	Saya patuh dalam menjalankan perintah dari atasan					
5.	Saya patuh pada tata tertib yang berlaku ketika menjalankan tugas					
6.	Saya melakukan absensi sesuai dengan ketentuan perusahaan					
7.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan					

8.	Saya mampu memelihara dan menggunakan peralatan perusahaan dengan baik					
9.	Saya bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan kepada saya					
10.	Saya merasa nyaman ketika sedang bekerja					
LINGKUNGAN KERJA						
1.	Saya Merasakan suasana perusahaan yang kondusif					
2.	Saya merasakan rekan kerja yang menyenangkan					
3.	Saya akrab dengan rekan kerja yang lain					
4.	Tersedianya fasilitas yang menunjang pekerjaan					
5.	Tersedianya teknologi alat yang menunjang pekerjaan					
6.	Kebersihan ruangan dalam perusahaan yang baik					
7.	Mendapat jaminan kesehatan dari perusahaan					
8.	Saya merasa aman dalam proses bekerja					
9.	Minimnya tingkat resiko kecelakaan saat bekerja					
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)						
1.	Saya membantu secara sukarela dalam proses perekrutan anggota baru di perusahaan					
2.	Saya membenturkan kerja di luar departemen ketika memiliki permasalahan					
3.	Saya menghargai pendapat rekan yang lain					
4.	Saya menghormati pimpinan dan semua anggota dalam perusahaan					
5.	Saya hadir tepat waktu setiap rapat					
6.	Saya datang lebih awal dari jam rapat yang telah ditentukan					
7.	Saya tidak berputus asa dalam menghadapi suatu masalah					

8.	Saya mampu menghormati pendapat rekan kerja yang lain					
9.	Saya ikut serta dalam memajukan organisasi					
10.	Saya mengikuti perkembangan organisasi					
KINERJA KARYAWAN						
1.	Saya berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan dari sebelumnya					
2.	Saya mematuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3.	Saya meningkatkan kuantitas hasil pekerjaan					
4.	Saya Berusaha lebih baik dari teman kerja					
5.	Saya telah menetapkan target					
6.	Saya tidak suka menunda pekerjaan					
7.	Saya melakukan absensi kehadiran					
8.	Saya datang dan pulang tepat waktu					
9.	Saya mampu bekerja sama dengan tim					
10.	Saya mampu memberikan gagasan atau ide yang membangun dalam organisasi					

Lampiran Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	1075,289	13	82,715	4,361	,000
		Linearity	766,197	1	766,197	40,401	,000
		Deviation from Linearity	309,092	12	25,758	1,358	,205
	Within Groups		1441,333	76	18,965		
	Total		2516,622	89			

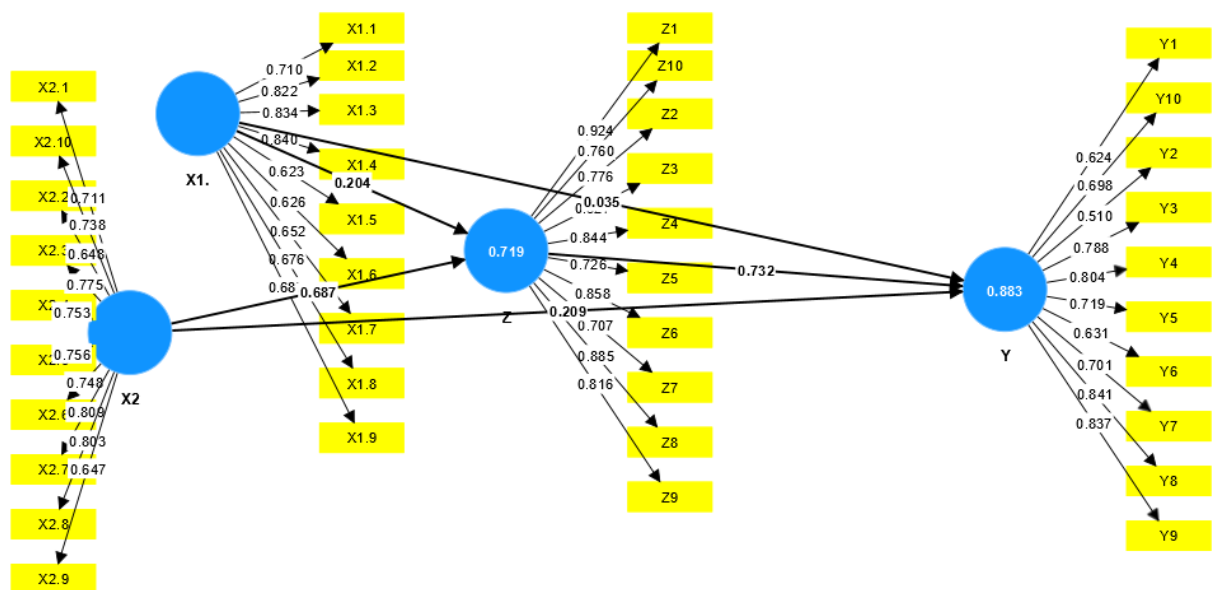
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	2186,650	18	121,481	26,139	,000
		Linearity	1851,840	1	1851,840	398,460	,000
		Deviation from Linearity	334,810	17	19,695	4,238	,000
	Within Groups		329,972	71	4,647		
	Total		2516,622	89			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * OCB	Between Groups	(Combined)	2464,240	20	123,212	162,300	,000
		Linearity	2407,254	1	2407,254	3170,935	,000
		Deviation from Linearity	56,986	19	2,999	3,951	,000
	Within Groups		52,382	69	,759		
	Total		2516,622	89			

Lampiran Hasil Pengujian



Pemuatan luar (Outer loadings) - Matriks

	X1.	X2	Y	Z
X1.1	0.710			
X1.2	0.822			
X1.3	0.834			
X1.4	0.840			
X1.5	0.623			
X1.6	0.626			
X1.7	0.652			
X1.8	0.676			
X1.9	0.687			
X2.1		0.711		
X2.10		0.738		
X2.2		0.648		
X2.3		0.775		
X2.4		0.753		
X2.5		0.756		
X2.6		0.748		
X2.7		0.809		
X2.8		0.803		
X2.9		0.647		
Y1			0.624	
Y10			0.698	
Y2			0.510	
Y3			0.788	
Y4			0.804	
Y5			0.719	
Y6			0.631	
Y7			0.701	
Y8			0.841	
Y9			0.837	
Z1				0.924
Z10				0.760
Z2				0.776
Z3				0.827
Z4				0.844
Z5				0.726
Z6				0.858
Z7				0.707
Z8				0.885
Z9				0.816

Validitas dan reliabilitas konstruk - Ringkasan

[Perbesar](#) (87%)

Salin ke Excel

Salin ke R

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
X1.	0.890	0.949	0.907	0.524
X2	0.909	0.922	0.924	0.549
Y	0.894	0.907	0.915	0.522
Z	0.943	0.947	0.952	0.664

R-square - Ringkasan

	R-square	Adjusted R-square
Y	0.883	0.878
Z	0.719	0.712

Koefisien jalur - Rata-rata, STDEV, Nilai-T, Nilai-p

[Perbesar](#) (87%)

Salin ke Excel

Salin ke R

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
X1. → Y	0.035	0.029	0.078	0.445	0.656
X1. → Z	0.204	0.222	0.081	2.518	0.012
X2 → Y	0.209	0.214	0.086	2.436	0.015
X2 → Z	0.687	0.675	0.077	8.871	0.000
Z → Y	0.732	0.735	0.068	10.687	0.000

Efek tidak langsung spesifik - Rata-rata, STDEV, Nilai-T, Nilai-p

[Perbesar](#) (87%)

Salin ke Excel

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
X1. → Z → Y	0.149	0.163	0.062	2.424	0.015
X2 → Z → Y	0.503	0.497	0.077	6.530	0.000

BIODATA PENELITIAN

Nama : Khofifatul Jannah
Tempat, tanggal lahir : Pasuruan, 15 April 2001
Alamat Asal : Dusun Blimbing RT 03 RW 09 Desa Parerejo Kecamatan
Purwodadi Kabupaten Pasuruan
Telepon/Hp : 081358917204
E-mail : khofifatuljannah15@gmail.com

Pendidikan Formal

2007-2013 : SDN Parerejo 1
2013-2016 : SMP Al-Rifa'ie
2016-2019 : SMA Al-Rifa'ie
2019-2023 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang

Pendidikan Non Formal

2019-2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki Malang
2020-2021 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang