

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTES

2. 1 Landasan Teori

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi perusahaan oleh para karyawan adalah bagaimana cara meningkatkan menikmati beban kerja yang meraka kerjakan dalam perusahaan sehingga dapat mendukung keberhasilan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, dan bagaimana mereka mendapatkan perhatian dan kenyamanan yang diberikan dari atasannya agar para karyawan mau bekerja secara optimal sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan.

2. 1.1 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y)

2. 1. 1. 1 *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut **Organ (1988)** dalam **Budihardjo, (2016)** *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya. Baik buruknya kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan seharusnya organisasi atau perusahaan terkait harus melakukan pengukuran terhadap kinerja karyawannya tidak hanya sebatas tugas-tugas yang terdapat dalam deskripsi pekerjaannya saja. Satu hal yang dapat diukur dari karyawan adalah perilaku *organizational citizenship behaviour (OCB)* individu atau karyawan di tempat kerja.

Menurut Organ dalam Kurniawan (2015). *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku individu dalam hal ini karyawan yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal.

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku yang membangun, tetapi tidak termasuk dalam *job description* formal karyawan.

Kemudian **Organ dalam Kurniawan (2015)** mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Sedangkan **Organ dalam Lisa E Baranik (2015)** mendefinisikan OCB adalah perilaku dalam kinerja yang tidak ditemukan didalam deskripsi pekerjaan pegawai yang bersifat formal yang dimana hal tersebut dapat mendukung lingkungan sosial dan psikologi organisasi. Dari empat definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan:

1. Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mendahulukan kepentingan organisasinya.
2. Perilaku individu sebagai wujud kepuasan atas performance yang tidak diperintahkan secara formal.

2.1.1.2 Dimensi Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Marshall (1950) dalam Vigoda dan **Golembiewski (2015)** mengemukakan bahwa secara umum *organizational citizenship behavior* (OCB) merujuk pada 3 elemen utama yaitu, kepatuhan (*obedience*), loyalitas (*loyalty*), dan partisipasi. Kepatuhan dan loyalitas secara alami merupakan definisi *citizenship* dalam pengertian yang luas, sehingga esensi dari *citizenship behavior* adalah partisipasi. Dalam partisipasi, perhatian terutama ditujukan pada arena nasional (*governance*), arena komunal (*local lives*), dan arena organisasional (tempat kerja). Sedangkan **Graham (1991)** dalam Bolino, **Turnley dan Bloodgood (2017)** memberikan konseptualisasi *organizational citizenship behavior* (OCB) yang berbasis pada filosofi politik dan teori politik modern. Dengan menggunakan perspektif teoritis ini, Graham mengemukakan tiga bentuk *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu:

1. Ketaatan (*Obedience*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi

2. Loyalitas (*loyalty*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan keberlangsungan organisasi.
3. Partisipasi (*Participation*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi. Partisipasi terdiri dari :

- 1) Partisipasi sosial, yang menggambarkan keterlibatan karyawan dalam urusan-urusan organisasi dan dalam aktivitas sosial organisasi. Misalnya selalu menaruh perhatian pada isu-isu aktual organisasi atau menghadiri pertemuan-pertemuan tidak resmi.
- 2) Partisipasi advokasi, yang menggambarkan kemauan karyawan untuk mengembangkan organisasi dan memberikan dukungan dan pemikiran inovatif. Misalnya : memberikan masukan pada organisasi dan memberikan dorongan pada karyawan lain untuk turut memberikan sumbangan bagi pengembangan organisasi.

2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior

Menurut **Organ et al. dalam Titisari (2015:15)** peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut :

1. Faktor dari luar diri individu, antara lain :

1) Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman- pengalaman positif mereka (**Robbins: 2006**). **Organ dan Bateman dalam Titisari (2015:16)** menyatakan semua dimensi dari kepuasan kerja meliputi work, co-worker, supervision,

promotions, pay dan overall berkolaborasi positif dengan OCB. Kepuasan kerja berpangkal dari aspek kerja, meliputi upah, kesempatan promosi, supervisi atau pengawasan serta hubungan dengan rekan **kerja (Titisari, 2015:18)**

2) Komitmen Organisasi

Bashaw dan Grant dalam Utaminingsih (2014:143) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi. Menurut **Meyer and Allen dalam Titisari (2015:20)** komitmen terbagi menjadi 3 yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

3) Kepemimpinan

Menurut **Utaminingsih (2015:99)** gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Menurut Cartwright & Zander (dalam Bass, 1990) terdapat dua gaya kepemimpinan, yaitu; gaya kepemimpinan dengan orientasi tugas(task oriented), dan gaya kepemimpinan orientasi karyawan (employee oriented)

2. Faktor dari dalam diri individu, antara lain :

1) Kepribadian

Organ dalam Titisari (2015:21) menyatakan bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan OCB mereka. **Costa dan McCrae dalam Titisari (2015:22)** mengemukakan teori “The Big Five Personality” terbagi menjadi 5 dimensi

2) Kepercayaan kepada pimpinan

Kepercayaan atau trust ialah rasa percaya yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian (Tan dalam **Utaminingsih, 2015:119**). Dalam konteks organisasi, terdapat 3 jenis kepercayaan seperti menurut **Sopiah (2008:123)**; di antaranya

kepercayaan berdasarkan penolakan, pengetahuan, dan kepercayaan yang berbasis identifikasi

2.1.1.4 Definisi Operasioanal Variabel

Perilaku atau peranan yang dilakukan oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan. Berbagai pendapat yang mengemukakan tentang pentingnya perilaku karyawan yang mau bekerja melebihi deskripsi jabatan yang ada antara lain seperti yang dikemukakan oleh Robbins (**Robbins dan Judge, 2015**) yang menyatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka (**Robbins dan Judge, 2015**). Menurut **Robbins dan Judge (2015)**, fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Menurut **Graham dalam Ahdiyana (2016)**, mengemukakan indikator Organizational Citizenship Behavior (OCB), diantaranya :

- 1 *Altruism* yaitu : perilaku membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya bersedia secara sukarela membantu rekan kerja yang mendapat pekerjaan overload, mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk kerja.
- 2 *Courtesy* yaitu : perilaku untuk terjadinya masalah yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan, misalnya mendorong rekan kerja yang bekerja malas-malasan
- 3 *Sportmanship* yaitu: perilaku menerima atau keadaan yang tidak menyenangkan dan kurang ideal, misalnya tidak suka mengeluh secara picik, tidak suka melalaikan realitas.

- 4 *Civic Virtue* yaitu: perilaku tanggung jawab untuk berpartisipasi dalam aktivitas kehidupan perusahaan, misalnya menghadiri pertemuan yang tidak diperlukan bagi dirinya tetapi bermanfaat bagi perusahaan, bersedia mengikuti atau mentaati perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan, memiliki inisiatif untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
- 5 *Conscientiousness* yaitu: dedikasi untuk bekerja dan mencapai hasil di atas standar yang ditetapkan, misalnya bekerja sepanjang hari, tidak membuang-buang waktu, mentaati semua peraturan perusahaan, secara sukarela bersedia melakukan pekerjaan yang tidak menjadi tanggungjawabnya.

2.1.1.6 Manfaat dan Tujuan Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Manfaat OCB Menurut Podsakoff dalam Mariman (2015: 16) organizational citizenship behavior (OCB) dapat mempengaruhi organisasi karena beberapa alasan, antara lain;

- 1) *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja
- 2) *Organizational citizenship behavior* OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial
- 3) *Organizational citizenship behavior* OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumber daya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif
- 4) *Organizational citizenship behavior* OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumber daya organisasional untuk pemeliharaan karyawan
- 5) *Organizational citizenship behavior* OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja
- 6) *Organizational citizenship behavior* OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sdm -

sdm handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik

- 7) *Organizational citizenship behavior* OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
- 8) *Organizational citizenship behavior* OCB dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan bisnisnya.

2. 1. 2 Beban Kerja (X1)

2. 1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. **Sunarso (2015)**, Permendagri no.12/20008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul rasa kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam ketiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*undur capacity*).

Menurut **Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016:4)** menyatakan “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.”

Menurut **Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017:38)** menyatakan: “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.”

Menurut **Munandar (2014:20)** menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Beban Kerja

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Lembaga/perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut **Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:24)** yaitu:

- 1 Faktor Internal Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah
 - 1) Faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).
 - 2 Faktor Eksternal Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:
 - 1) Lingkungan Kerja Lingkungan yang berhubungan denangan Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
 - 2) Tugas-tugas fisik Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.
 - 3) Organisasi kerja Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.2.4 Definisi Variabel Operasional dan indikator Beban Kerja

Beban kerja setiap karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi yakni Kantor Pertanahan, atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Pada dasarnya beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan

dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Dalam persepsi karyawan, apabila karyawan tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi. Manfaat yang dapat diberikan kepada organisasi adalah munculnya kepuasan dalam bekerja yang berdampak pada sikap loyalitas karyawan tersebut kepada organisasi. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun kelanjutan organisasi.

Menurut Sitepu (2015) menjelaskan bahwa dalam penelitiannya bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Indikator dari beban kerja dalam penelitiannya adalah waktu kerja, jumlah pekerjaan, faktor internal tubuh dan faktor eksternal tubuh. Sama halnya dengan pendapat **Anita (2016)** menjelaskan beban kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dimensi beban kerja menurut **Suwatno (2016)** menggunakan indikator-indikator, antara lain : Jam kerja efektif , Latar Belakang Pendidikan, Jenis pekerjaan yang diberikan.

Menurut **Murti (2015)** beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian beban kerja dari beberapa ahli, dapat didefinisikan bahwa Menurut Menurut **Putra (2015)** indikator dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai : Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan : Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan Waktu : Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar Pekerjaan : Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. **Cain (2018)** menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

2. 1. 3 Komitmen Organisasi (X2)

2. 1. 3. 1 Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seseorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan kegiatannya untuk memperthankan keanggotaannya dalam organisasi. **Kreitner dan Kinicki (2015)** (*nisational citizenship behavior*) mencerminkan tingkatan

dimana bahwa komitmen organisasi dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya.

Ilen dan Meyer dalam Darmawan (2015:169) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. **Robbins dan Judge (2011:367)** mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Sedangkan menurut **Steers dan Porter (dalam Mekayanti, 2011:23)** memberikan definisi komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu pada suatu organisasi tertentu, yang diindikasikan dengan adanya keyakinan kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk melakukan usaha-usaha tertentu bagi kepentingan organisasi serta keinginan kuat untuk terus menjadi anggota organisasi, maka dapat dijabarkan bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi.

Menurut Mekayanti (2011:24) bahwa komitmen bukan hanya mengandung definisi loyalitas tetapi komitmen lebih dari sekedar loyalitas karena melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu memberikan sesuatu dari dirinya untuk membantu organisasi mencapai tujuan.

Schultz dan Schultz (1994) mengatakann bahwa komitmen organisasi memiliki tiga komponen yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. kesediaan untuk bekerja keras demi organisasi.
3. Memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bergabung dengan organisasi.

2.1.3.2 Definisi Variabel Operasioanal dan Indikator Komitmen Organisasi

Dalam mengukur variable komitmen organisasi terdapat beberapa dimensi dan indikator yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang

diberikan kepadanya. Berikut adalah yang menjadi dimensi dan indikator komitmen

organisasi yang dikemukakan **Allen dan Meyer dalam Darmawan (2015:169)** ada 3 dimensi organisasi yaitu:

1. Komitmen Afektif (affective commitment),
merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi
 - a. Keinginan berkarir di organisasi.
 - b. Rasa percaya terhadap organisasi
 - c. Pengabdian kepada organisasi
2. Komitmen Berkelanjutan (continuance commitment)
Yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.
 - a. Kecintaan karyawan kepada organisasi
 - b. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
 - c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
 - d. Keterikatan karyawan kepada pekerjaan
 - e. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini
3. Komitmen Normatif (normative commitment)
Merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.
 - a. Kesetiaan terhadap organisasi
 - b. Kebahagiaan dalam bekerja
 - c. Kebanggaan bekerja pada organisasi
 - d. Merasa malu untuk meninggalkan organisasi

Berdasarkan pemaparan **Allen dan Meyer dalam Darmawan (2015:169)** Seseorang dikatakan memiliki komitmen organisasi dapat dikenali dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porters dalam Simatupang (2015) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor- faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu:

1. Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia karyawan dan masa kerja, tingkat pendidikan status perkawinan, dan jenis kelamin.
2. Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, self employment, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dengan organisasi
4. Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan. Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki faktor yang mempengaruhi meliputi karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja dan karakteristik structural yang dilakukan organisasi terhadap karyawan

2.1.3.5 Manfaat dan Tujuan Komitmen Organisasi

Manfaat Komitmen Organisasi Organisasi menginginkan agar seluruh karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen karyawan bagi organisasi, yaitu :

1. Menghindari biaya pergantian karyawan yang tinggi Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang karyawan berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian karyawan yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang karyawan dari suatu organisasi dapat dilakukan

secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.

2. Mengurangi atau meringankan supervise karyawan Karyawan yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya dan membuat karyawan merasa kurang nyaman.
3. Meningkatkan efektifitas organisasi Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu. Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa komitmen memiliki manfaat yang penting untuk organisasi dengan meningkatkan efektifitas organisasi dan kinerja yang tinggi, dengan adanya komitmen dalam organisasi maka akan menghindari biaya pergantian karyawan yang tinggi, mengurangi supervise karyawan serta meningkatkan efektifitas dalam organisasi.

2. 1. 4 Lingkungan Kerja (Z) Variabel Intervening

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat pakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,

sebagai pengaruh kerjanya sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut **sedarmayanti (2015:21)** lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkalas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerjanya baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kecarra optimal,sehat,aman, dan nyaman.

Pendapat **Sedarmayanti (2015:23)** : “Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Menurut (**NitiseMITO dalam Nuraini 2017:97**) : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Sedangkan menurut **Sofyan (2018:20)** : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah”. Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari – hari sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

2. 1. 4. 2 Jenis –Jenis Ligkungan Kerja

Menurut **sedermayanti (2015:21)**, ada 2 jenis jenis lingkunga kerja yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non-fisik.

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan secara reaksi kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2. 1. 4. 3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor –faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik menurut **Nitesemito (1992;159)** adalah sebagai berikut :

1) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik. yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi

3) Udara

Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebutkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.

4) Suara bising

Suara bising sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi

harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut

5) Ruang Gerak

Pada suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Assauri (1993:33) mengemukakan bahwa: “Agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan” Dari pendapat di atas mengenai ruang gerak yang ideal adalah ruang yang leluasa sehingga dapat membantu kelancaran kerja karyawan. Ruangan yang sempit akan mengakibatkan lalu-lintas di tempat kerja menjadi semrawut, sehingga karyawan akan kehilangan semangat dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki ruang kerja belum tentu mampu meningkatkan gairah para karyawannya, karena tanpa tata ruang yang baik akan menghambat proses kerja.

6) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat. karyawan, yaitu:

- 1 Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2 Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 3 Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memb erikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 4 Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja atau rekan kerja yang ada.
- 5 Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara rekan kerja ataupun dengan pimpinan.

2. 1. 4. 4 Definisi Variabel Operasional dan Indikator Lingkungan Kerja

Dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Berikut adalah yang menjadi indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2013) adalah sebagai berikut:

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut **Nitisemito (1992:159)** terdiri dari:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang kan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri

Hubungan dengan rekan kerja kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

2. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap / mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Peralatan yang memadai

Fasilitas pekerjaan yang segala di permudah oleh perusahaan untuk karyawannya

4. Tersedianya angkutan umum

Jarak tempat kerja tidak jauh sehingga pegawai bisa memakai angkutan umum yang terjangkau

2. 1. 4. 5 Efek Lingkungan Kerja

Menurut **Kurniawidjaja, (2017;24)**. Jika tempat kerja aman dan sehat, setiap orang dapat melanjutkan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, kerusakan dan absen sakit tak terhindarkan, mengakibatkan hilangnya pendapatan bagi pekerja dan produktivitas berkurang bagi perusahaan. Sedangkan Ruang kerja karyawan yang nyaman membuat mereka senang dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal itu bisa membuat mereka merasa betah bekerja di perusahaan PT. Umega Berlian Sembilan Dharmasraya, seharusnya manajemen perusahaan yang baik akan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya agar mereka bisa bekerja dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. 2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan komitmen beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beraneka ragam seperti pada berikut ini :

Tabel penelitian Terdahulu

Tabel 1.1

No	Nama /Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Teknik analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ketut Savira Purnama Santi, 2015 PERAN KOMITMEN ORGANISASIONAL MEMEDIASI PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP OCB	Dependen 1. Organizational citizenship behavior	Metode yang digunakan kualitatif persamaanya terletak di variabel independen.	Pentingnya membangun organisasi pada perusahaan	Variabel Terikat: organizational citizenship behavior Variabel Bebas: Komitmen organisasi	Terikat: Organizational citizenship behavior Variabel Bebas : komitmen organisasi
2	Annisa Trisia, Eko Sakapurna (2014) Di PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational	Budaya Organisasi (X) - Organizational Citizenship Behavior (Y)	-Metode kuantitatif -Analisis regresi linier sederhana	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB	Variabel Terikat : Kinerja pegawai Variabel Bebas Kepemimpinan yang	Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel Bebas Kepemim

	Citizenship Behavior (OCB)				melayani	pinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsic	
3	Wahyuningsih (2015)	Dependen 1. Lingkungan kerja	Perasaama letak dengan nya dengan variabel independen yaitu komitmen organisasi	Saling bergantung an dengan variabel komitmen organisasi	Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsic	Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsic	

4	Sunarso (2015)	Independen 1. Beban kerja	Variabelnya saling berpengaruh	Ada pengaruh yang signifikan	Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsic	Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsic
5	Schultz dan Schultz (1994)	Dependen 1. Lingkungan kerja	Persamaan yaitu sama sama saling bergantung	Ada pengaruh secara signifikan antara organizational citizenship dengan	Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel Bebas	Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel

				lingkungan kerja	Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsic	Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsic	
6	Assauri (1993:33)	Dependen 1. Organizational citizenship behavior	Metode yang digunakan yaitu kualitatif	Menjelaskan pengaruh organizational citizenship behavior terhadap variabel dependen	Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsic	Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi	

						intrinsic	
7	sedarmayanti (2015:21)	Independen 1. Jenis-jenis lingkungan kerja	Persamaanya yaitu menjelaskan tentang lingkungan kerja		Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsic	Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsic	
8	Nursyamsi (2015)	Dependen 1. Pengertian organizational citizenship behavior	Persamanya yaitu terletak pada variabel beban kerja		Variabel Terikat : Kinerja Guru	Variabel Terikat : Kinerja Guru	

					Variabel Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik	Variabel Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik	
9	Budihardjo, (2011)	Dependen 1. Organizational citizenship behavior	Persamaan berkaitan dengan variabel komitmen kerja			Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel Bebas Kepemimpinan yang melayani,	

						kepuasan kerja, dan motivasi intrinsic	
10	Putra (2012)	Independen 1. Indikator komitmen organisasi	Persamaanya berkaitan dengan variabel orgnizational citizenship behavior (X1)	Variabel keduanya saling berpengaruh	Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsic	Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsic	
11	Afandi (2016:51)	Independen 1.pengertian	Persamaanya dengan	Adanya pengaruh	Variabel Terikat :	Variabel Terikat :	

		lingkungan kerja	variabel lingkungan kerja	terhadap PT.Umega Sembilan Berlian	Kinerja Guru Variabel Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik	Kinerja Guru Variabel Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik	
12	Kreitner dan Kinicki (2015)	Independen 1. Komitmen organisasi	Penjelasan tentang perilaku komitmen organisasi	Adanya pengaruh yang Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel	Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel Bebas Kepemimpinan yang	Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel Bebas Kepemimpinan	

				Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik signifikan	melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik	yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik	
13	E-jurnal manajemen Unud, Vol 5 (2016)	Independen 1. Komitmen organisasi	Persamaan menjelaskan variabel independen yaitu lingkungan kerja	Perpengaruh secara simultan		Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik	

14	Jurnal manajemen bisnis indoneisia (JMBI) (2016)	Dependen 1. Lingkungan kerja	Variabel X1	Berpengaruh secara signifikan	Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsic	Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsic
15	Sunarso (2015).	Independen 1. Lingkungan kerja	Metode yang digunakan yaitu kualitatif	Adanya pengaruh secara signifikan dengan lingkungan kerja	Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel	Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel

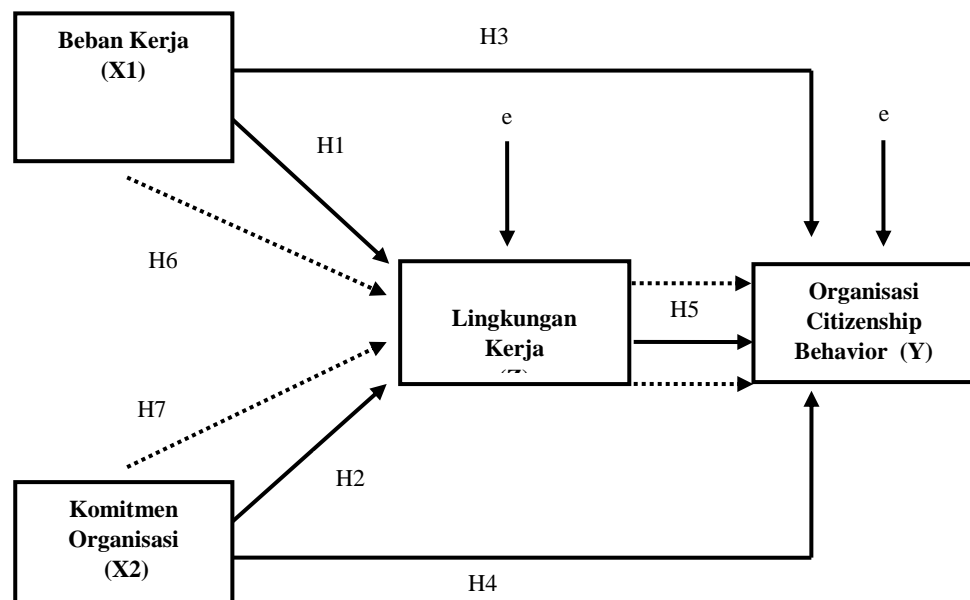
					Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik	Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik	
16	Kurniawidjaja, (2012;24).	Dependen 1.komitmen organisasi	Metode yang digunakan kualitatif	Perlunya masukan terhadap organisasi	Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik	Variabel Terikat : Kinerja Guru Variabel Bebas Kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi	

						intrinsic	
--	--	--	--	--	--	-----------	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka fikir disusun dengan berdasarkan pada tinjauan.

Dari rumusan masalah dan landasan teori tersebut dapat dinyatakan pelatihan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja dengan moivasi kerja sebagai variabel intervening baik secara parsial maupun simulatan sebagai berikut:



Gambar 2.3

Kerangka Pikir

2. 4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti menunjukan hipotesis sebagai berikut:

H1. Diduga beban kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada PT. Umega Sembilan Berlian Dharmasraya

H2: Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada PT. Umega Sembilan Berlian Dharmasraya.

H3: Diduga beban kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Umega Sembilan Berlian Dharmasraya.

H4: Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. pada PT. Umega Sembilan Berlian Dharmasraya.

H5: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Umega Sembilan Berlian Dharmasraya.

H6: Diduga beban kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Umega Sembilan Berlian Dharmasraya.

H7: Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Umega Sembilan Berlian Dharmasraya