Jurnal Ilmiah Ekonomi, Akuntansi, dan Pajak
Volume 1, Nomor 1, Maret 2024
e-ISSN: 3046-9422; p-ISSN: 3046-8752, Hal 164-179
DOI: https://doi.org/10.61132/jieap.v1i3.452
Available online at: https://ejournal.areai.or.id/index.php/JIEAP

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Karyawan PT Berau Karetindo Lestari Jakarta Selatan)

Sopiyatul Mukaromah [1*], Zulvia Khalid [2]
[1,2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia
E-mail : sopiiyym@gmail.com [1], zulvia.khalid@budiluhur.ac.id [2]*

Alamat: Jl. Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petukangan Utara, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12260
Korespodensi email: sopiiyym@gmail.com

Abstract: *Organizational citizenship behavior is an important factor for company progress, because it is voluntary behavior outside the official job description and can increase company effectiveness and efficiency. This study aims to analyze the influence of Work Environment, Organizational Commitment, and Emotional intelligence on Organizational citizenship behavior at PT Berau Karetindo Lestari South Jakarta. This research is a quantitative study with a sample size of 110 respondents. The sampling method uses probability sampling with simple random sampling technique. Data was collected through a questionnaire with a Likert scale which was processed using Microsoft Excel 2007 software and SPSS Version 26 software. The data analysis used is correlation and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that Work Environment has a positive and significant effect on Organizational citizenship behavior, Organizational Commitment has a positive and significant effect on Organizational citizenship behavior, Emotional intelligence has a positive and significant effect on Organizational citizenship behavior, and Work Environment, Organizational Commitment, and Emotional intelligence simultaneously have a positive and significant effect on Organizational citizenship behavior.*

Keywords : *Work Environment, Organizational Commitment, Emotional intelligence, Organizational Citizenship Behavior.*

Abstrak: *Organizational citizenship behavior* merupakan faktor penting untuk kemajuan perusahaan, karena merupakan perilaku sukarela di luar deskripsi pekerjaan resmi dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Emotional Intelligence* terhadap *Organizational citizenship behavior* pada PT Berau Karetindo Lestari Jakarta Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 110 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala *likert* yang diolah menggunakan *software Microsoft Excel* 2007 dan *software* SPSS Versi 26. Analisis data yang digunakan yaitu korelasi dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, *Emotional Intelligence* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, serta Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Emotional Intelligence* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, *Emotional Intelligence*, dan *Organizational Citizenship Behavior*.

1. PENDAHULUAN

Memasuki era revolusi industri 4.0, perkembangan teknologi yang cepat menghadirkan perubahan pesat. Perusahaan harus beradaptasi agar tetap eksis dalam menghadapi perubahan tersebut. Untuk menjaga keberlangsungan usaha, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif sehingga perusahaan dapat memperoleh karyawan berkualitas dan dapat diandalkan. Karyawan yang berkualitas, dapat diandalkan,

Received: Juli 25, 2024; Revised: Agustus 10, 2024; Accepted: Agustus 25, 2024; Online Available: Agustus 28, 2024

dan bertanggung jawab merupakan aset berharga bagi kemajuan industri di Indonesia (Khalid *et al.,* 2020).

Salah satu tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperoleh karyawan yang memiliki perilaku *Organizational citizenship behavior* yang kuat. Organizational *citizenship behavior* merupakan tindakan sukarela karyawan melakukan pekerjaan ekstra untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya (Aryanti & Panjaitan, 2023). Upaya perusahaan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* yang dimiliki karyawan yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang mendorong perilaku *organizational citizenship behavior*.

Banyak faktor yang dapat mendorong *organizational citizenship behavior*, salah satunya yaitu lingkungan kerja yang di mana jika lingkungan kerja kondusif tentunya dapat memberikan rasa yang aman agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal (Maulana *et al.,* 2022). Selain itu, komitmen organisasi juga menjadi faktor yang dapat mendorong *organizational citizenship behavior*, karena karyawan dengan rasa tanggungg jawab organisasi yang tinggi tidak hanya akan menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, tetapi mereka akan melakukan pekerjaan lain jika melihat karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Prasetyo, 2020). Kemudian, *emotional intelligence* juga merupakan faktor yang dapat mendorong OCB, *emotional intelligence* yaitu bagaimana seseorang mengendalikan diri agar dapat berinteraksi dengan baik (Hedrian & Anggawira, 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka variabel independen yang diteliti yaitu lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *emotional intelligence*, sementara variabel dependen yang diteliti yaitu *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan April hingga Juni 2024 dan populasi yang diteliti merupakan seluruh karyawan PT Berau Karetindo Lestari Jakarta Selatan yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit.

2. KAJIAN TEORI

Organizational *citizenship behavior* (OCB)

Organizational citizenship behavior adalah perilaku individu yang mau melakukan pekerjaan melebihi tugas formalnya yang bermanfaat bagi organisasi, tetapi tidak secara langsung terkait dengan sistem penghargaan secara formal oleh organisasi (Kamil & Rivai, 2021). *Organizational citizenship behavior* juga diartikan sebagai perilaku karyawan yang melebihi kewajiban formal atau peran tambahan tanpa mendapatkan

kompensasi langsung**,** karyawan dengan OCB tinggi melakukan tindakan sosial secara sukarela, seperti membantu rekan kerja di luar jam kerja, tanpa mengharapkan imbalan seperti uang atau bonus (Mangindaan & Tewal, 2020).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua kondisi yang melingkupi pekerja selama aktivitas perusahaan. kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman, dan sehat sehingga semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan optimal, cepat, dan baik (Farisi *et al.,* 2021). Lingkungan kerja bisa disimpulkan sebagai bentuk sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat mereka bekerja, baik secara fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Maulana *et al.,* 2022). Jika lingkungan kerja tidak menyenangkan, karyawan tidak akan bekerja dengan baik dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas tidak berjalan sesuai dengan target, yang berarti hasil kerja tidak efektif dan efisien (Sendow & Uhing, 2023).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi/perusahaan yang ditandai dengan keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, melakukan yang terbaik dan selalu menjaga nama baik organisasi (Yandi & Havidz, 2022). Komitmen organisasi dapat dilihat dari tindakan mereka, seperti jika karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung memiliki pandangan positif tentang perusahaan dan akan tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Sholikhah & Frianto, 2022). Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan besar akan melihat diri mereka sebagai anggota sejati organisasi (Hudyanto & Fauzan, 2023).

Emotional intelligence

Emotional intelligence adalah kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi dengan tepat. *Emotional intelligence* berkontribusi sebesar 90% terhadap kemajuan profesional seseorang, sedangkan kemampuan kognitif dan teknis memiliki kontribusi yang sama (Hudyanto & Fauzan, 2023). Ahli kecerdasan emosional, seperti Goleman menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mencakup kemampuan mengendalikan diri, memotivasi diri, dan bertahan. Kecerdasan emosional dipengaruhi oleh lingkungan dan dapat berubah seiring waktu (Wulandari et *al.,* 2021).

Kerangka Teoritis

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan landasan teori, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dengan menggunakan variabel independen yaitu

Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Emotional intelligence* yang diduga memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Organizational citizenship behavior* pada Karyawan PT Berau Karetindo Lestari Jakarta Selatan.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior*

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*, berdasarkan hasil penelitian Nursalita & Soliha (2024) ,yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*.

H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior*

b. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational citizenship behavior*

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*, berdasarkan hasil penelitian Hadiwiajaya (2024) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*.

H_2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior*

c. Pengaruh *Emotional intelligence* Terhadap *Organizational citizenship behavior*

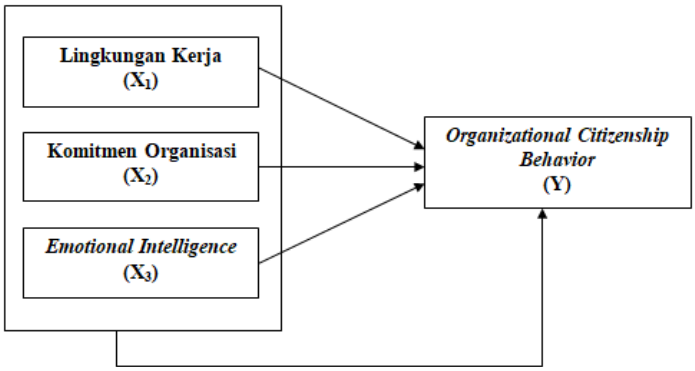
Emotional intelligence berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*, berdasarkan hasil penelitian Hedrian & Anggawira (2023) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan *emotional intelligence* terhadap *Organizational citizenship behavior*.

H_3 : *Emotional intelligence* berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior*

d. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Emotional intelligence* Terhadap *Organizational citizenship behavior*

Organizational *citizenship behavior* merupakan perilaku yang dapat meningkatkan kinerja organisasi dan suasana kerja secara umum. Lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *emotional intelligence* sama-sama memiliki peran penting terhadap *Organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian Yulianto *et al.,* (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

H_4 : Lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *emotional intelligence* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior*



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Berau Karetindo Lestari Jakarta Selatan dengan total keseluruhan 150 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan 2 metode yaitu metode *non-probability sampling* dengan teknik *snowball sampling* yang digunakan ketika populasi yang akan diteliti sulit dijangkau. Dan metode *probability sampling* menggunakan teknik *simple random sampling,* dengan menghitung jumlah sampel yang digunakan menggunakan rumus slovin sehingga didapat 110 sampel.

Model Penelitian dan Alat Analisis

Model penelitian dibuat untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *emotional intelligence* terhadap *Organizational citizenship behavior*. Model penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + e$$

Keterangan :

Y = *Organizational citizenship behavior*

α = Konstanta

X1 = Lingkungan Kerja

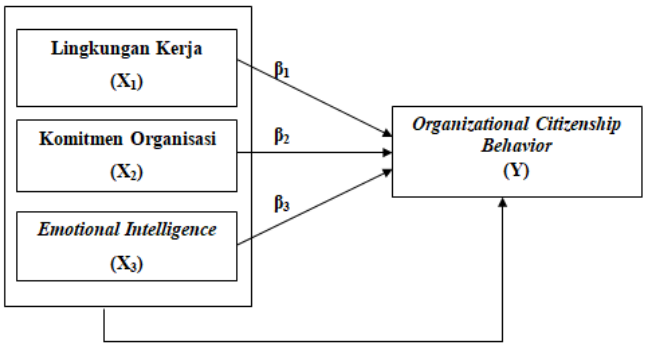
X2 = Komitmen Organisasi

X3 = *Emotional intelligence*

β1, β2, β3 = Koefisien regresi

e = Faktor pengganggu diluar model (*Error)*

Berikut adalah gambar model penelitian dalam bentuk diagram jalur penelitian yang menghubungkan antar variabel dengan teknik analisa yang dilakukan :



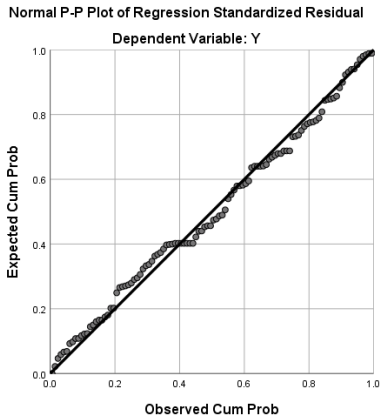
Gambar 2. Diagram Jalur Penelitian

4. PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus terpenuhi dalam regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji kualitas data sehingga dapat diketahui validitas datanya. Uji asumsi klasik menggunakan tiga uji yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji asumsi klasik:

a. Uji Normalitas



Gambar 3. Grafik Normal P-P Plot
Sumber : Output SPSS V.26

Dapat dilihat pada Gambar 3 membuktikan bahwa bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar dan searah disekitar garis diagonal. Maka data pada variabel penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.71358635
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.054
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS V.26

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

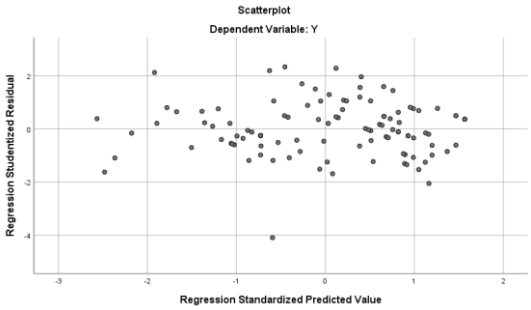
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja (X1)	.494	2.023
	Komitmen Organisasi (X2)	.501	1.995
	Emotional intelligence (X3)	.582	1.719

a. Dependent Variable: *Organizational citizenship behavior* (Y)

Sumber : Output SPSS V.26

Dari hasil uji multikolinearitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen kurang dari 10 dan nilai *tolerance* dari masing-masing variabel independen lebih dari 0,1 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS V.26

Pada Gambar 4 dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka nol (0) pada sumbu Y, titik-titik yang menyebar tidak membentuk pola tertentu secara jelas. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian. Uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat dengan melakukan uji Glejser guna menghindari kesalahan heteroskedastisitas atau tidak.

Tabel 3. Hasil Uji Glejser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.428	1.687		1.439	.153
	Lingkungan Kerja (X1)	.035	.078	.061	.445	.657
	Komitmen Organisasi (X2)	-.020	.083	-.032	-.236	.814
	Emotional Intelligencce (X3)	-.036	.084	-.055	-.429	.669

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Output SPSS V.26

Berdasarkan hasi uji Glejser pada Tabel 3, diketahui bahwa nilai signifikan untuk masing-masing variabel memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05.

Analisis Korelasi Sederhana

Uji korelasi *pearson* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antar masing-masing variabel. Dalam menentukan koefisien korelasi terdapat klasifikasi menurut Hair *et al.,* (2023) dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations

		Lingkungan Kerja (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	*Emotional intelligence* (X3)	*Organizational citizenship behavior* (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.665**	.594**	.677**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110
Komitmen Organisasi (X2)	Pearson Correlation	.665**	1	.586**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110
Emotional intelligence (X3)	Pearson Correlation	.594**	.586**	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110

Organizational citizenship behavior(Y)	Pearson Correlation	.677**	.726**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110

Sumber : Output SPSS V.26

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa hubungan antara asing-masing variabel independen dengan variabel dependen, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Hubungan Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan *Organizational citizenship behavior* (Y) memiliki nilai korelasi sebesar 0,677, artinya variabel lingkungan kerja dan *Organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang sedang.
b. Hubungan Variabel Komitmen Organisasi (X_2) dengan *Organizational citizenship behavior* (Y) memiliki nilai korelasi sebesar 0,726, artinya variabel komitmen organisasi dan *Organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang kuat.
c. Hubungan Variabel *Emotional intelligence* (X_3) dengan *Organizational citizenship* behavior (Y) memiliki nilai korelasi sebesar 0,662, artinya variabel *emotional intelligence* dan *Organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang sedang.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi lienar berganda bertujuan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Emotional intelligence* terhadap *Organizational citizenship behavior* baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.359	2.627		2.801	.006
	Lingkungan Kerja (X1)	.358	.121	.244	2.952	.004
	Komitmen organisasi (X2)	.625	.130	.397	4.827	.000
	Emotional intelligence (X3)	.487	.130	.285	3.731	.000

a. Dependent Variable: *Organizational citizenship behavior*(Y)

Sumber : Output SPSS V.26

Berdasarkan Tabel 5 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

OCB* = 7,359 + 0,358 LK + 0,625 KO + 0,487 *EI

Maka hasil regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 7,359 artinya jika lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *emotional intelligence* nilainya adalah 0, maka *Organizational citizenship behavior* nilainya sebesar 7,359.
b. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai sebesar 0,358. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai, maka *Organizational citizenship behavior* maka akan mengalami kenaikan sebesar 35,8%.
c. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi mempunyai nilai sebesar 0,625. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai, maka *Organizational citizenship behavior* maka akan mengalami kenaikan sebesar 62,5%.
d. Koefisien regresi variabel *Emotional intelligence* mempunyai nilai sebesar 0,487. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai, maka *Organizational citizenship behavior* maka akan mengalami kenaikan sebesar 48,7%.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun jika variabel bebas lebih dari satu gunakan *Adjust R Square*. Hasil uji koefisiem determinasi (*Adjusted* R^2) dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801[a]	.641	.631	2.75172

a. Predictors: (Constant), *Emotional intelligence* (X3), Komitmen Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)
b. Dependent Variable: *Organizational citizenship behavior* (Y)

Sumber : Output SPSS V.26

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* menunjukkan 0,631 artinya sebesar 63,1% dari nilai *Organizational citizenship behavior* (Y) dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan *Emotional intelligence* (X3). Sedangkan sisanya sebesar 36,9% (100% - 63,1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Dalam penelitian ini dilakukan uji parsial untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan *Emotional intelligence* (X_3) terhadap *Organizational citizenship behavior* (Y). Uji parsial bertujuan

untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.359	2.627		2.801	.006
	Lingkungan Kerja (X1)	.358	.121	.244	2.952	.004
	Komitmen organisasi (X2)	.625	.130	.397	4.827	.000
	Emotional intelligence (X3)	.487	.130	.285	3.731	.000

a. Dependent Variable: *Organizational citizenship behavior*(Y)

Sumber : Output SPSS V.26

Berdasarkan Tabel 8 Uji T yang dilakukan oleh peneliti, dapat dilihat sebagai berikut:

a. Hasil menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja (2,592) > t_{Tabel} (1,982), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak dan nilai Sig. (0,004) < (0,05), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*.

b. Hasil menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} Komitmen Organisasi (4,827) > t_{Tabel} (1,982), maka H_2 diterima dan H_0 ditolak dan nilai Sig. (0,000) < (0,05), maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, variabel Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*.

c. Hasil menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} *Emotional intelligence* (3,731) > t_{Tabel} (1,982), maka H_3 diterima dan H_0 ditolak dan nilai Sig. (0,000) < (0,05), maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, variabel *Emotional intelligence* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1435.591	3	478.530	63.198	.000[b]
	Residual	802.627	106	7.572		
	Total	2238.218	109			

a. Dependent Variable: *Organizational citizenship behavior*

b. Predictors: (Constant), *Emotional intelligence*, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Output SPSS V.26

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 63,198 dengan probabilitas signifikan 0,000 kurang dari 0,05 (5%). Dari hasil ini dapat dijelaskan bahwa model regresi layak untuk digunakan dalam memprediksi *Organizational citizenship behavior* atau dapat diartikan juga bahwa Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Emotional intelligence* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*.

5. INTERPRETASI HASIL PENELITIAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational citizenship behavior*

Berdasarkan hasil pengujian data, pada penelitian ini dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship* behavior pada karyawan PT Berau Karetindo Lestari Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dijelaskan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* adalah searah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Maulana *et al.,* (2022) dan Nursalita & Soliha (2024) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior.*

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior*

Berdasarkan hasil pengujian data, pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Berau Karetindo Lestari Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dijelaskan bahwa hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational citizenship behavior adalah* searah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2020) dan Hadiwiajaya (2024) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*.

Pengaruh *Emotional intelligence* terhadap *Organizational citizenship behavior*

Berdasarkan hasil pengujian data, pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Berau Karetindo Lestari Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dijelaskan bahwa hubungan antara *Emotional intelligence dengan Organizational citizenship behavior* adalah searah.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang diakukan oleh Hedrian & Anggawira (2023) dengan hasil yang menyatakan bahwa *Emotional intelligence* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior.*

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Emotional intelligence* terhadap *Organizational citizenship behavior*

Dari hasil pengujian hipotesis pada Tabel ANOVA didapatkan nilai f_{hitung} variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *Emotional intelligence* > f_{tabel}. Yang artinya hasil hipotesis keempat menunjukkan lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *Emotional intelligence* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulianto *et al.,* (2023) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, hasil analisis data dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Berau Karetindo Lestari Jakarta Selatan.
b. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Berau Karetindo Lestari Jakarta Selatan.
c. *Emotional intelligence* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Berau Karetindo Lestari Jakarta Selatan.
d. Lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *emotional intelligence* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Berau Karetindo Lestari Jakarta Selatan.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *emotional intelligence* memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat implikasi bagi PT Berau Karetindo Lestari Jakarta Selatan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* yang dimiliki karyawan. Implikasi manajerial tersebut adalah sebagai berikut:

a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimiliki karyawan PT Berau Karetindo Lestari Jakarta Selatan. Tetapi berdasarkan hasil dari indeks rata-rata pernyataan dapat dilihat bahwa rasa nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja memiliki nilai indeks yang rendah. Oleh karena itu untuk melakukan peningkatan, PT Berau Karetindo Lestari Jakarta Selatan dapat melakukannya dengan memperkuat hubungan sesama rekan kerja, dimulai dengan hal basic yaitu selalu menawarkan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan, baik dalam pekerjaan mereka maupun yang lainnya.
b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh karyawan PT Berau Karetindo Lestari Jakarta Selatan juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Namun, berdasarkan hasil dari indeks rata-rata pernyataan dapat dilihat bahwa karyawan yang bertahan di perusahaan karena merasa bertanggung jawab memiliki nilai indeks paling rendah. Oleh karena itu untuk memperkuat rasa tanggungjawab karyawan dan berkomitmen terhadap perusahaan yaitu dengan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik.
c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* juga mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yang dimiliki karyawan PT Berau Karetindo Lestari Jakarta Selatan. Namun, berdasarkan hasil dari indeks rata-rata pernyataan terkait memaafkan kesalahan rekan kerja apabila dia menunjukkan perubahan dengan mudah memiliki nilai indeks yang rendah. Oleh karena itu untuk meningkatkannya dapat dilakukan dengan cara peningkatan keterampilan komunikasi untuk menghindari konflik yang tidak perlu dan mempromosikan kerjasama dalam tim.

DAFTAR PUSTAKA

Aryanti, S., & Panjaitan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Nippo Mechatronics Indonesia). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *6*(2), 1358–1364. https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1649

Farisi, S., Andi Prayogi, M., & Juliana, E. (2021). the Influence of Work Motivation and Work Environment on *Organizational citizenship behavior* With Job Satisfaction As an Intervening Variable At the Youth and Sports Office of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, *1*(2), 257–268. https://doi.org/10.54443/ijebas.v1i2.78

Hadiwiajaya, D. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) di PT. Pleno Anugrah Dinamika Jakarta. *Manajemen Bisnis*, *1*(2), 47–56. non-dwnldmngr-download-dont-retry2download

Hair, J. F., Celsi, M. W., Money, A. H., Samouel, P., & Page, M. J. (2023). Essentials of Business Research Methods, Second Edition. In *Essentials of Business Research Methods, Second Edition*. https://doi.org/10.4324/9781315704562

Hedrian, A., & Anggawira, A. (2023). Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Psyche 165 Journal*, *16*(1), 20–25. https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i1.21620

Hudyanto, B. C., & Fauzan, M. (2023). *Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. *11*.

Kamil, I., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, *6*(3), 49. https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1924

Khalid, Z., Madhakomala, R., & Purwana, D. (2020). *How Leadership and Organizational Culture Shape Organizational Agility in Indonesian S ME ' s*. *4*(2), 49–63. https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijhcm/article/view/16322/9632

Mangindaan, B., & Tewal, B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pada Hotel Sutan Raja Amurang the Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment, and Competence To Organizational Citizenship Beh. *Dotulong 85 Jurnal EMBA*, *8*(1), 85–96.

Maulana, A., Fadhilah, M., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb) melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, *14*(1), 65–75. https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10607

Nursalita, D., & Soliha, E. (2024). *the Influence of Work Environment and Employee Engagement on Organizational citizenship behavior on the Employees of the Sunan Kudus Islamic Hospital*. *7*.

Prasetyo, K. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational citizenship behavior Pada PT . Mandom Indonesia*. *3*(2), 164–173. https://doi.org/https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.109

Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2023). the Effect of Organizational Support and Work Enviroment on *Organizational citizenship behavior* With Job Statisfaction As an

Intervening Variable At Pt. Manado Fresh Market. *Jurnal Emba*, *11*(1), 1009–1020.

Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p291-301

Wulandari, Burhanuddin, & Mustari, N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, *2*. https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index

Yandi, A., & Havidz, H. (2022). Employee Performance Model: Work Engagement Through Job Satisfaction and Organizational Commitment (a Study of Human Resource Management Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, *3*(3), 547–565. https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1105

Yulianto, M. R., Ayu, E., Pramesti, D., Indayani, L., Pebrianggara, A., & Mojopahit 666-B Sidoarjo, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, *2*(4), 270–280. https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1486