

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk Departemen Polymer

Bilal Achmad Baihaq ^{1*}, Derita Qurbani ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

* bilalbaihaqi476@gmail.com, derita01582@unpam.ac.id

Abstract. The purpose of this study is to determine the partial and simultaneous influence of organizational citizenship behavior and the physical work environment on employee performance at PT Tifico Fiber Indonesia Tbk, Polymer Department. This research employs an associative method. The population in this study consists of all employees in the Polymer Department, while the sample used comprises 134 respondents. The data collection technique used was a questionnaire, and data analysis techniques included instrument testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results of the study indicate that: (1) Organizational Citizenship Behavior has a positive and significant effect on employee performance, as shown by the t_{count} value of $14.346 > t_{table} 1.978$ with a significance level of $0.001 < 0.05$ (2) the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, indicated by the t_{count} value of $13.635 > t_{table} 1.978$ with a significance level of $0.001 < 0.05$ (3) Organizational Citizenship Behavior and the physical work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the F_{count} value of $162.462 > F_{table} 3.07$ with a significance level of $0.001 < 0.05$

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* dan lingkungan kerja fisik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk departemen polymer. Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk departemen polymer sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 134 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, dan teknik analisis data menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t hitung dan uji f hitung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $14,346 > t_{tabel} 1,978$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ (2). Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $13,635 > t_{tabel} 1,978$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ (3). *Organizational Citizenship Behaviour* dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 162,462 > F_{tabel} 3,07$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behaviour*, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan pada PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk ditemukan beberapa permasalahan diantaranya kerja sama antara pemimpin dan karyawan belum optimal sehingga menyebabkan kurangnya kekompakan di antara pimpinan dan karyawan di PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk, selain itu kurangnya

kesadaran individu karyawan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dengan inisiatif sendiri padahal karyawan sudah diberi instruksi oleh pimpinan

Fenomena tersebut menjadi masalah karena berkaitan dengan perkembangan kompetensi karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja individu tersebut sehingga berimbas pada kinerja organisasi. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat tercermin dari pencapaian target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Pencapaian ini merupakan indikator penting dalam menilai sejauh mana efektivitas kerja dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya

Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan Terkait Jumlah Produksi

No	Produk	Tahun		
		2022 (Ton)	2023 (Ton)	2024 (Ton)
1	Produksi Polymer CP	129.317	143.737	137.935
	Tidak Sesuai Standar	11.329	13.537	13.709
	%	8,76%	9,41%	9,93%
2	Produksi Polymer Batch	16.946	15.973	15.739
	Tidak Sesuai Standar	1.497	2.031	2.509
	%	8,83%	12,71%	15,94%
	Jumlah Produksi	146.263	159.710	153.674
	Jumlah Tidak Sesuai Standar	12.826	15.568	16.218

Sumber: PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk 2025

Berdasarkan dari data pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa data total ketidaksesuaian standar produksi yang telah terjadi pada perusahaan pada tahun 2022 terdapat 12.826 ton produksi tidak sesuai standar dari total produksi sebesar 146.263 ton. Pada tahun 2023 terdapat 15.568 ton produksi tidak sesuai standar dari total produksi sebesar 159.710 ton. Pada tahun 2024 terdapat 16.218 ton produksi tidak sesuai standar dari total produksi sebesar 153.674 ton. Apabila dilihat dari jumlah angka ketidaksesuaian standar produksi tersebut mengalami peningkatan yang signifikan yang dimana jika angka tersebut tetap dibiarkan oleh perusahaan maka akan menimbulkan kerugian yang cukup besar

Tabel 1. 2
Data Hasil Pra Survey Organizational Citizenship Behavior pada PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk Departemen Polymer

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Jawaban Responden			
			Ya	%	Tidak	%
1	Apakah karyawan bersedia membantu rekan kerja yang	38	23	61%	15	39%

	mengalami kesulitan tanpa diminta?					
2	Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi standar minimum yang ditetapkan perusahaan?	38	21	55%	17	45%
3	Apakah karyawan tetap menjaga sikap positif dan tidak mudah mengeluh terhadap kondisi kerja yang kurang ideal?	38	19	50%	19	50%
4	Apakah karyawan menjaga hubungan kerja yang baik dan menghindari konflik dengan rekan kerja?	38	25	66%	13	34%
5	Apakah karyawan berpartisipasi aktif dalam kegiatan atau program yang diselenggarakan perusahaan?	38	18	47%	20	53%
Total Rata-rata			21,2	56%	16,8	44%

Sumber: Data yang telah diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan hasil pra-survey *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Tifico Fiber Indonesia Tbk Departemen Polymer yang melibatkan 38 responden, diperoleh gambaran awal bahwa perilaku OCB karyawan belum sepenuhnya berjalan secara optimal pada seluruh dimensi. Meskipun sebagian responden menunjukkan kecenderungan positif, masih terdapat kesenjangan antara kondisi yang diharapkan dengan kondisi aktual di lapangan.

Tabel 1. 3
Data Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Fisik pada PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk Departemen Polymer

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Jawaban Responden			
			Ya	%	Tidak	%
1	Apakah suhu dan sirkulasi udara di lingkungan kerja terasa nyaman?	38	22	58%	16	42%
2	Apakah pencahayaan di area kerja sudah memadai untuk mendukung aktivitas kerja?	38	24	63%	14	37%
3	Apakah tingkat kebisingan di lingkungan kerja tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja?	38	19	50%	19	50%
4	Apakah tata letak ruang kerja memberikan ruang gerak yang cukup dan aman?	38	20	53%	18	47%
5	Apakah fasilitas dan peralatan keselamatan kerja tersedia dengan baik di lingkungan kerja?	38	26	68%	12	32%

6	Apakah lingkungan kerja terjaga kebersihan dan kerapihannya selama jam kerja?	38	21	55%	17	45%
Total Rata-rata			22	58%	16	42%

Sumber: Data yang telah diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan hasil pra-survey lingkungan kerja fisik pada PT Tifico Fiber Indonesia Tbk Departemen Polymer yang melibatkan 38 responden, diperoleh gambaran bahwa kondisi lingkungan kerja fisik belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan secara optimal. Meskipun beberapa indikator menunjukkan hasil yang cukup baik, masih terdapat perbedaan antara kondisi yang diharapkan dengan kondisi aktual di lapangan

2. KAJIAN TEORITIS

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Leksono (2020: 96-97), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku individu dalam organisasi yang bersifat sukarela dan dilakukan di luar tuntutan peran formal pekerjaan, serta tidak secara langsung mendapatkan penghargaan atau imbalan dari sistem penilaian kinerja organisasi. Meskipun demikian, perilaku tersebut memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas dan kelancaran operasional organisasi. Menurut Podsakoff et al. (2020:23) OCB adalah perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak secara langsung dihargai oleh sistem imbalan formal, tetapi secara keseluruhan meningkatkan efektivitas organisasi

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2018:98) “lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan bekerja di lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai rendah. Supriyanto & Maulida (2023:148) menyatakan: "lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang dapat dirasakan secara langsung oleh panca indera dan memengaruhi kenyamanan dan kesehatan pekerja dalam melaksanakan aktivitasnya."

Kinerja Karyawan

Menurut Robert dan Bacal (2016:153) “kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya”. Rivai dan Sagala (2016:269-270) menyatakan bahwa “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”. “*Performance is output derives from processes, human otherwise,*” yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia (Priansah, 2016:196). Menurut Wibowo (2016:70) “kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja”. Selain itu, Menurut Afandi (2018:83) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu pendekatan yang sumber datanya adalah berupa angka-angka yang akan dianalisis dengan metode statistik untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Sedangkan metode yang digunakan menggunakan metode asosiatif, menurut Sugiyono (2017:44), “penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 1
Uji Validitas OCB (X₁)

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,730	0,169	Valid
Pernyataan 2	0,600	0,169	Valid

Pernyataan 3	0,818	0,169	Valid
Pernyataan 4	0,766	0,169	Valid
Pernyataan 5	0,737	0,169	Valid
Pernyataan 6	0,683	0,169	Valid
Pernyataan 7	0,749	0,169	Valid
Pernyataan 8	0,734	0,169	Valid
Pernyataan 9	0,616	0,169	Valid
Pernyataan 10	0,773	0,169	Valid

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 27

Dari hasil uji validitas tersebut maka dapat dijelaskan bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,169) dan dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel OCB adalah valid. Sehingga semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

Tabel 4. 2
Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,654	0,169	Valid
Pernyataan 2	0,797	0,169	Valid
Pernyataan 3	0,701	0,169	Valid
Pernyataan 4	0,548	0,169	Valid
Pernyataan 5	0,603	0,169	Valid
Pernyataan 6	0,726	0,169	Valid
Pernyataan 7	0,802	0,169	Valid
Pernyataan 8	0,798	0,169	Valid
Pernyataan 9	0,766	0,169	Valid
Pernyataan 10	0,781	0,169	Valid
Pernyataan 11	0,781	0,169	Valid
Pernyataan 12	0,773	0,169	Valid

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 27

Dari hasil uji validitas tersebut maka dapat dijelaskan bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,169) dan dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel lingkungan kerja fisik adalah valid. Sehingga semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

Tabel 4. 3
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,793	0,169	Valid
Pernyataan 2	0,804	0,169	Valid
Pernyataan 3	0,865	0,169	Valid
Pernyataan 4	0,760	0,169	Valid
Pernyataan 5	0,673	0,169	Valid
Pernyataan 6	0,803	0,169	Valid

Pernyataan 7	0,727	0,169	Valid
Pernyataan 8	0,719	0,169	Valid
Pernyataan 9	0,589	0,169	Valid
Pernyataan 10	0,778	0,169	Valid

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 27

Dari hasil uji validitas tersebut maka dapat dijelaskan bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,169) dan dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel lingkungan kerja fisik adalah valid. Sehingga semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standart Cronbach's	Keputusan
OCB (X_1)	0,892	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	0,914	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,909	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara OCB, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan, memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel. Sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

Uji Normalitas

Data uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika significance > 0.050, maka data dinyatakan normal.

b. Jika significance < 0.050, maka data dinyatakan tidak normal.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				Unstandardized Residual
N				134
Normal Parameters ^{a, b}	Mean			.0000000
	Std. Deviation			.10405549
Most Extreme Differences	Absolute			.073
	Positive			.070
	Negative			-.073
Test Statistic				.073
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.075
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.			.074
	99% Confidence Interval	Lower Bound		.068
		Upper Bound		.081

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.

Hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikan 0,075 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

Uji Multikolineritas

Tabel 4. 6
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.546	1.956		2.835	.005		
	OCB	.461	.060	.485	7.636	<.001	.543	1.842
	Lingkungan Kerja Fisik	.358	.052	.437	6.867	<.001	.543	1.842

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS versi 27

1. Nilai *tolerance* untuk variabel OCB (X_1) sebesar $0,543 > 0,1$, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%, Nilai VIF sebesar $1,842 < 10$ sehingga variabel OCB dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas

2. Nilai *tolerance* untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar $0,543 > 0,1$, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%, Nilai VIF sebesar $1,842 < 10$ sehingga variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 7
Uji Heteroskedastisitas Dengan Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	11.608	4.694		2.473
	OCB	.058	.042	.167	1.400
	Lingkungan Kerja Fisik	-2.890	1.480	-.233	-1.953

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS versi 27

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser pada tabel 4.16 menunjukkan nilai probabilitas signifikansinya diatas 5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat adanya heteroskedastisitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 8
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 ^a	.713	.708	3.963	2.056

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, OCB

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS versi 27

Bedasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai Durbin Watson sebesar 2,056 masuk pada kriteria 1,550 – 2,460 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam penelitian ini

Uji Regresi Linier

Tabel 4. 9
Regresi Berganda (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.546	1.956		2.835	.005
	OCB	.461	.060	.485	7.636	<.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.358	.052	.437	6.867	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: Nilai regresi yang diperoleh $Y = 5,546 + 0,461X_1 + 0,358X_2$

1. Konstanta sebesar 5,546 menyatakan bahwa tanpa adanya perilaku OCB dan lingkungan kerja fisik yang baik, maka kinerja karyawan akan tetap terbentuk sebesar 5,546
2. Nilai regresi $0,461X_1$ artinya apabila variabel OCB (X_1) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik (X_2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,461 satuan
3. Nilai regresi $0,358X_2$ artinya apabila variabel lingkungan kerja fisik (X_2) meningkat 1 satuan, dengan asumsi variabel OCB (X_1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,358 satuan

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 10
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan OCB (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.844 ^a	.713	.708	3.963	.713	162.462	2	131	<.001

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, OCB

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,844 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel OCB dan lingkungan kerja fisik mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

Koefisien Determinasi

Tabel 4. 11

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan OCB (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.713	.708	3.963

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, OCB

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* yaitu sebesar 0,713 yang artinya bahwa OCB (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 71,3%, sedangkan sisanya sebesar 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Tabel 4. 12

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel OCB (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.043		5.327	<,001
	OCB	.741	.052	.781	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} OCB sebesar 14,346 > t_{tabel} 1,978 dengan signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima menandakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 13
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.265	2.164		5.207	<,001
	Lingkungan Kerja Fisik	.626	.046	.765	13.635	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} lingkungan kerja fisik sebesar 13,635 > t_{tabel} 1,978 dengan signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_{a2} diterima menandakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 14
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan OCB (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5104.026	2	2552.013	162.462	<,001 ^b
	Residual	2057.803	131	15.708		
	Total	7161.828	133			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, OCB

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27

Berdasarkan tabel 4.31 diperoleh nilai F_{hitung} 162.462 > F_{tabel} 3.07 dengan signifikan $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a3} diterima, artinya *Organizational Citizenship Behaviour* dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk Departemen Polymer

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk Departemen Polymer, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $14,346 > t_{tabel} 1,978$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian diterima. Semakin tinggi perilaku ekstra-peran seperti membantu rekan kerja, disiplin, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $13,635 > t_{tabel} 1,978$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka secara parsial variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja seperti pencahayaan, kebersihan, ventilasi, dan keamanan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil uji f yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $162,462 > F_{tabel} 3,07$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian diterima. Dengan demikian, perilaku ekstra-peran karyawan yang didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan meningkatkan kinerja karyawan

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Bandung: Pustaka Setia.
- Amperawati. (2024). *Organizational Citizenship Behavior dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Anjari, D. R., Ratnasari, S. L., & Wahyuningrum, R. (2017). *Organizational Citizenship Behavior dan faktor-faktor yang memengaruhi*. *Jurnal Psikologi*.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri, S., Zaki, M., & Zulkarnain, F. (2022). Pengaruh organizational citizenship behaviour (OCB) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1–10.
- Bintoro, A., & Daryanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2023). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Elena, V. S., Surya, I. B. K., & Satrya, I. G. B. H. (2024). Pengaruh organizational citizenship behavior, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 13(1), 81–103.
- Fadhilah, R. A. (2016). Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–9.
- Fadhlurahman, & Prapanca, D. (2023). Pengaruh organizational citizenship behavior dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–12.
- Fajria, K., & Juhaeti. (2023). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Mabes LVRI Jakarta. *JIMEN*, 3(3), 1–10.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2020). *Management* (13th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indris, S. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Gava Media.
- Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2016). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Laihad, R. J., Jayawinangun, R., & Harsani, T. (2024). *Organizational Citizenship Behavior dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Leksono. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lukito, R. (2020). Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *AGORA*, 8(2), 1–8.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maretasari, R., Fitria, K., & Wardhana, A. (2022). OCB dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BALANCE Journal*, 19(2), 1–12.
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2020). *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior*. Oxford: Oxford University Press.
- Pramaswara, A. S., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal PERKUSI*, 1(3), 339–344.
- Priansah, R. (2016). *Manajemen Kinerja dan Produktivitas*. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen SDM: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (14th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robert, B., & Bacal, R. (2016). *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Bandung: Mandar Maju.
- Shields, J., Brown, M., Kaine, S., et al. (2022). *Managing Employee Performance & Reward* (3rd ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Sopiah. (2023). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (2020). *Management* (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sudjana. (2013). *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A. (2022). Kinerja pegawai berbasis disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. *Jurnal Arastirma*, 2(1), 93–102.
- Supriyanto, A., & Maulida, A. (2023). *Manajemen Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2022). *Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winata, R., & Mulyani, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal PERKUSI*, 4(2), 235–242.