

## Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Mochamad Rizal Yulianto<sup>1</sup>, Errinda Ayu Dwi Pramesti<sup>2</sup>, Lilik Indayani<sup>3</sup>,  
Alshaf Pebrianggara<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Alamat: Jl. Mojopahit 666-B Sidoarjo

Korespondensi penulis: [rizaldo@umsida.ac.id](mailto:rizaldo@umsida.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of work motivation, work stress, and work environment on organizational citizenship behaviour at PT. Sari Murni Jaya. The population used is the production employees of PT. Sari Murni Jaya, amounting to 60 people, and in this study 60 people were sampled. The sampling technique used in this study was simple saturated sampling. Data collection was carried out by distributing questionnaires. To test the hypothesis, multiple linear regression analysis tools are used, multiple correlation coefficient (R), multiple determination coefficient (R<sup>2</sup>), classical assumption test, F test and t test with the help of SPSS statistic 25.0, as well as validity and reliability tests. The results of the validity and reliability tests showed that all items of the questionnaire were declared valid and reliable because the rcount value was greater than the rtable value. The results of this study prove that work motivation influences organizational citizenship behavior (OCB), work stress also influences organizational citizenship behavior (OCB), work environment influences organizational citizenship behavior (OCB). In addition, work motivation, work stress and work environment simultaneously influence on organizational citizenship behavior (OCB).*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Stress, Work Environment, and Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Sari Murni Jaya. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Populasi yang digunakan adalah karyawan bagian produksi PT. Sari Murni Jaya yang berjumlah 60 orang, dan dalam penelitian ini sebanyak 60 orang dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner yang pengukurannya menggunakan skala likert yang diuji validitas dan reliabilitas. Untuk menguji hipotesis digunakan alat analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda (R), koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>), uji asumsi klasik, uji F dan uji t dengan bantuan SPSS statistik 25.0. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan kuisioner dinyatakan valid dan reliabel karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap OCB, stres kerja berpengaruh terhadap OCB, lingkungan kerja berpengaruh terhadap OCB, selain itu motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap OCB.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

## **LATAR BELAKANG**

Dalam menghadapi persaingan perusahaan dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan bisnis saat ini dan yang akan datang. Meningkatnya persaingan dalam dunia bisnis mengharuskan perusahaan memeriksa ukuran kinerja perusahaan, karena ukuran-ukuran kinerja perusahaan mereka semakin kurang efektif. Apabila SDM dapat berjalan dengan efektif, maka perusahaannya juga efektif. SDM merupakan salah satu faktor penting dalam memberi kontribusi untuk mewujudkan tujuan perusahaan. SDM diharapkan mampu memberikan manfaat bagi perusahaan, masyarakat, dan kepentingan individu (Yulianto, Humroh, et al., 2023).

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Sutrisno, 2016). Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa (Kadarisman, 2013).

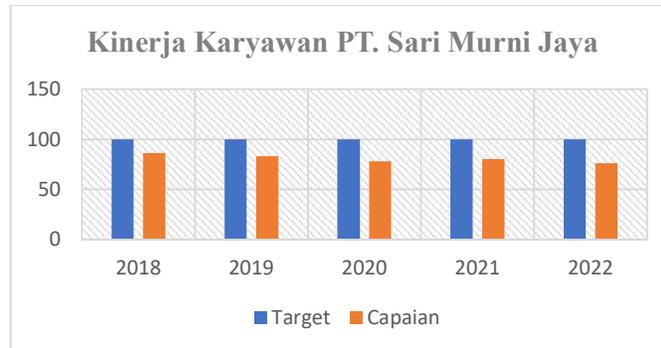
Selain motivasi, stres kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi OCB. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan stres juga merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan (Ekiabor, 2016). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, dan dampaknya bagi karyawan adalah dapat mengganggu kerja mereka (Ekiabor, 2016).

Stres kerja dapat dipengaruhi langsung oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan. Lingkungan kerja sangat berhubungan dan berpengaruh secara langsung terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas dan tanggung jawab para karyawan (Syafii, 2016).

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah sebuah perilaku kerja yang bermanfaat bagi organisasi namun secara langsung tidak diakui dalam sistem reward. Perilaku seperti ini dilakukan karyawan secara sukarela serta secara langsung tidak diberikan penghargaan oleh perusahaan (Rini & Rahardjo, 2014). Terdapat 4 (empat) faktor yang mendorong munculnya perilaku OCB dalam diri karyawan. Keempat faktor tersebut adalah karakteristik individual, karakteristik organisasional, karakteristik tugas atau pekerjaan dan perilaku pemimpin (Rohayati, 2014).

PT. Sari Murni Jaya adalah salah satu perusahaan industri yang bergerak dalam bidang makanan ringan yang berlokasi di Jl.Raya Popoh No.38, Wonoayu, Sidoarjo. Produk yang dipasarkan berupa makanan ringan dan salah satu produk yang sangat terkenal di pasar adalah snack Momogi.

Berdasarkan observasi, bahwa terjadi adanya kesenjangan dan permasalahan dalam organisasi dimana, motivasi kerja sudah diberikan oleh perusahaan terhadap para karyawan, serta kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Namun terdapat indikasi masalah pada stres kerja karyawan di PT. Sari Murni Jaya, masih ada karyawan yang tidak saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga beban kerja karyawan tidak merata dan menyebabkan tingkat stres karyawan meningkat. OCB karyawan tidak terlaksana dengan baik, tidak semua karyawan mengikuti pedoman perilaku yang dianjurkan oleh perusahaan, masih ada karyawan yang tidak saling membantu, masih ada hubungan yang kurang harmonis antar karyawan yang dapat memperlemah perilaku OCB, sehingga target produksi yang dicapai oleh karyawan PT. Sari Murni Jaya masih belum optimal. Berikut grafik pencapaian kinerja PT. Sari Murni Jaya dalam kurun waktu 5 (lima) tahun :



Gambar 1. Kinerja karyawan PT. Sari Murni Jaya

Berdasarkan Gambar 1. Kinerja karyawan PT. Sari Murni Jaya menunjukkan penurunan kinerja dari tahun 2018 ke tahun 2020, kemudian di tahun 2021 perusahaan mengalami kenaikan kinerja namun di tahun 2023 kinerja kembali menurun, target perusahaan pun tidak pernah tercapai, hal ini menunjukkan perusahaan tersebut mempunyai permasalahan dalam kinerja karyawannya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Sari Murni Jaya.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan alat penggerak, perangsang atau pendorong yang ada dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan baik dan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan masing-masing kepadanya untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan (Mustikasari & Syahputra, 2023). Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan pergairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama bekerja efektif dan terintegitas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Natalia et al., 2023). Terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur suatu motivasi kerja seorang karyawan antara lain kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan (Rochim et al., 2023).

### **Stres Kerja**

Stres adalah hasil dari ketidakseimbangan antara apa yang dibutuhkan seseorang dan apa yang mereka miliki. Semakin banyak stres yang dialami seseorang, semakin buruk kesehatan pikirannya (Andriyanto et al., 2023). Stress kerja mempunyai hubungan erat dengan kinerja seseorang, bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah (Yulianto, Humroh, et al., 2023). Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya (Bulolo et al., 2021).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik, serta memiliki dampak langsung atau tidak langsung terhadap diri dan pekerjaan karyawan saat mereka sedang bekerja (Yulianto, Saputro, et al., 2023). Lingkungan kerja yang baik dapat berkontribusi pada efisiensi dan kinerja yang lebih baik dari karyawan (Rohman et al., 2023).

## **Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Secara umum, ada tiga komponen utama OCB (Yulianto, Humroh, et al., 2023). Pertama, perilaku tersebut lebih dari ketentuan formal atau deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan. Kedua, tindakan tersebut tidak memerlukan latihan atau bersifat alami, dengan kata lain, orang melakukan tindakan tersebut dengan sukarela. Ketiga, tindakan tersebut tidak dihargai dengan imbalan formal oleh organisasi (Nasichudin & Azzuhri, 2017). OCB secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap perusahaannya. Perilaku tersebut dilakukannya, baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaannya (Suwandana, 2016).

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian ini mengambil objek pada sebuah perusahaan di PT. Sari Murni Jaya yang terletak di JL.Raya Popoh No.38 Wonnoayu, Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi pada PT. Sari Murni Jaya berjumlah 60 (enam puluh) orang karyawan. Metode pengumpulan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 60 (enam puluh) orang karyawan.

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan sumber data primer yang berasal dari data responden mengenai peran motivasi kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap PT. Sari Murni Jaya dan data sekunder yang berasal dari PT. Sari Murni Jaya yang meliputi profil perusahaan, visi misi, data kinerja karyawan. Teknik pengambilan data yang digunakan oleh peneliti menggunakan kuisioner atau angket.

Untuk mengukur validitas yaitu menggunakan *Correlation Pearson Moment* dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total, yaitu membandingkan nilai koefisien korelasi ( $r$  hitung) dengan 0,30. Dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $> 0,30$ . Jika sebaliknya, maka dikatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengukur reliabel dapat diukur dengan membandingkan *Alpha Cronbach* atau alpha

hitung dengan alpha tabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Jika sebaliknya, maka dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2021).

Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda dengan menggunakan software SPSS 26. Dalam penelitian ini terdapat pengujian uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedasitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan analisis regresi linier berganda. Untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan dilakukan uji hipotesis dengan melakukan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), uji Koefisien Korelasi Berganda (R) dan uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>) (Ghozali, 2021).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisis Data**

#### **1. Hasil Uji Validitas**

Pada hasil pengujian validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,30 ( $>0,30$ ) sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

#### **2. Hasil Uji Reliabilitas**

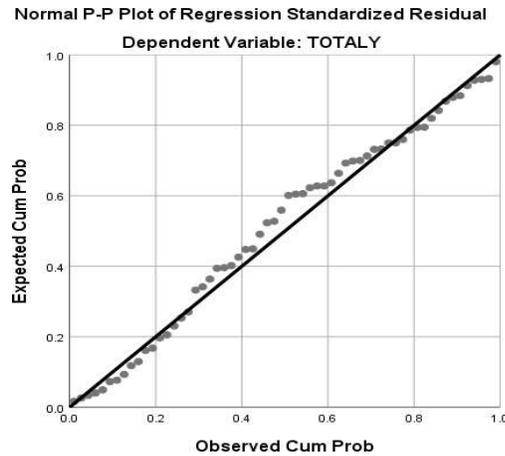
Pada hasil pengujian diperoleh nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha pada variabel motivasi kerja sebesar 0,630 variabel stres kerja sebesar 0,860, variabel lingkungan kerja sebesar 0,910 dan variabel organizational citizenship behavior sebesar 0,704. Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha lebih besar 0,6 maka dapat dikatakan bahwa instrument kuisoner yang digunakan dikatakan memiliki reliabel.

#### **3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas**

Angka signifikansi hasil uji Kolmogrov-Smirnov Sig. sebesar 0,542. Angka signifikansi uji Kolmogrov-Smirnov Sig.  $> 0,05$  maka dapat diketahui bahwa data telah terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengetahui normal atau tidaknya Plot Of Regression Standardized Residual. Data

dikatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.



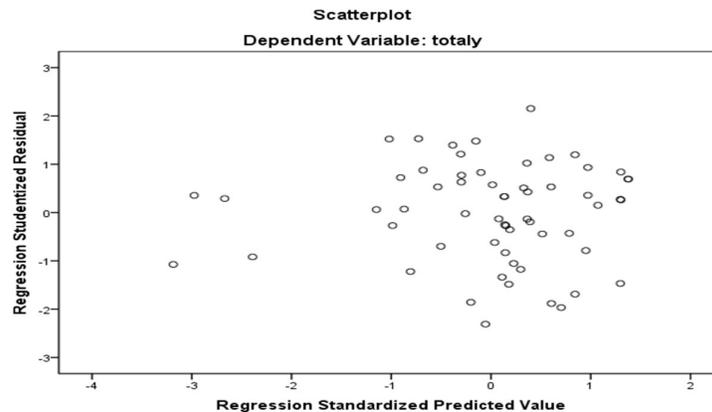
Sumber : Output data SPSS 26.0

Gambar 1. Hasil P-Plot

### b. Uji Linieritas

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai sig. linearity untuk variabel organizational citizenship behavior dengan motivasi kerja sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), variabel organizational citizenship behavior dengan stres kerja sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Dan variabel organizational citizenship behavior dengan lingkungan kerja sebesar 0,000 ( $0,000 > 0,05$ ). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan linier.

### c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output data SPSS 26.0

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas X terhadap Y

Berdasarkan gambar yang ada diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan scatterplot titik - titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertical atau sumbu Y, maka dapat menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

#### **d. Uji Multikolinearitas**

Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,117(< 10) dan nilai tolerance 0.472 > 0.10, variabel stres kerja sebesar 3,215 (<10) dan nilai tolerance 0.311> 0.10, dan variabel lingkungan kerja sebesar 4,874 (<10) dan nilai tolerance 0,205> 0.10. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas. Artinya bahwa diantara variabel bebas (motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja) tidak saling mempengaruhi.

#### **4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda digunakan untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, dengan jumlah variabel independen lebih dari satu. Berdasarkan analisis hasil regresi linier berganda pada penelitian ini, didapat model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,687 + 0,258 X_1 + 0,375 X_2 + 0,276 X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan: Nilai konstanta ( $\alpha$ ) = 0,687 artinya jika tidak ada pengaruh dari Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), maka OCB ( $Y$ ) nilainya adalah 0,687 satuan. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,258 dan bertanda positif, maka artinya jika variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) naik satu satuan besar maka variabel OCB ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,258. Koefisien regresi variabel Stres Kerja sebesar 0,375 dan bertanda positif, maka artinya jika variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) naik satu satuan besar maka variabel OCB ( $Y$ ) akan naik sebesar 0.375. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,276 dan bertanda positif, maka artinya jika variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) naik satu satuan besar maka variabel OCB ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,276.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Hasil analisis pada PT. Sari Murni Jaya menunjukkan:

1. Variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan PT. Sari Murni Jaya. Hasil tersebut dapat dilihat dari hasil persamaan linear berganda melalui uji t (parsial) dengan hasil  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$  yakni  $2,750 > 1,670$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,005$ .
2. Variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan PT. Sari Murni Jaya. Hasil tersebut dapat dilihat dari hasil persamaan linear berganda melalui uji t (parsial) dengan hasil  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$  yakni  $2,798 > 1,670$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,005$ .
3. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan PT. Sari Murni Jaya. Hasil tersebut dapat dilihat dari hasil persamaan linear berganda melalui uji t (parsial) dengan hasil  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$  yakni  $3,585 > 1,670$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,005$ .
4. Variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan PT. Sari Murni Jaya. Hasil tersebut dapat dilihat dari hasil persamaan linear berganda melalui uji F (simultan) dengan hasil  $F_{Hitung} > F_{Tabel}$  yakni  $78,083 > 2,77$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$ .

### **Saran**

1. Secara teoritis  
Penelitian ini hendaknya dapat dijadikan sebagai sarana menambah informasi dan wawasan penelitian terkait fokus bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Motivasi Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan OCB.
2. Secara praktis  
Hendaknya perlu mengembangkan variabel independen selain variabel yang ada di dalam penelitian ini. Hal tersebut untuk mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB karyawan seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi atau permasalahan lain yang dianggap dapat mempengaruhi OCB karyawan.

## DAFTAR REFERENSI

- Andriyanto, M. P., Murdiyanto, E., Pambudi, A., & Putra, M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik , Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Merah UD Bunga Mas*. 2(4).
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Ekienabor, E. (2016). Impact of Job Stress on Employees' Productivity and Commitment. *International Journal for Research in Business, Management and Accounting*, 2(5), 124–133. <https://www.researchgate.net/publication/334559841>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mustikasari, G. A., & Syahputra, E. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja , Komunikasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Driver Maxim di Kediri*. 2(4), 62–72.
- Nasichudin, A., & Azzuhri, M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada karyawan PT Taspen (Persero) Cabang Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(9), 1–58.
- Natalia, K., Dince, M. N., Akuntansi, P., Ekonomi, F., Nipa, U. N., Akuntansi, P., Ekonomi, F., & Nipa, U. N. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Padam Wair Pu'an Maumere Kabupaten Sikka. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(3), 247–263.
- Rini, G. S., & Rahardjo, M. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap organizational Citizenship Behaviour (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto). *Diponegoro Journal of Management*, 2337–3792. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Rochim, A. D. T., Suwarsono, B., & Kurniawan, B. W. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 49–61.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Study and Management Research*, 11(1), 20–38.
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Lina Saptaria. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 22–38.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Suwandana, I. G. M. (2016). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ( OCB ) DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI Ni Luh Putu Yanti Astika Dewi I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ) , Bali , Indonesia Menghadapi situ*. 5(9), 5643–5670.

- Syafii, M. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik*. Universitas Brawijaya Malang.
- Yulianto, M. R., Humroh, F., Indayani, L., Pebrianggara, A., & Widyasmara, B. A. (2023). Meningkatkan Efektivitas Organisasi: Interaksi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, dan Komunikasi Organisasi. *Academia Open*, 08(1), 6–17. <https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/6595/1931>
- Yulianto, M. R., Saputro, W., Ubaidillah, H., & Nashrullah, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 40–48.