



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan (*Studi pada Karyawan PT. Nippo Mechatronics Indonesia*)

Silvi Aryanti¹, Saur Panjaitan²

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Sosial Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

E-mail: silviaryantyy@gmail.com saur.panjaitan@pelitabangsa.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-12-12 Revised: 2023-01-17 Published: 2023-02-06	This study aims to determine the effect of leadership style, work environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and the implications for the performance of employees of PT. Nippo Mechatronics Indonesia. The total population in this study was 103 people with the determination of the number of samples using the slovin formula which produced 82 respondents. This study uses the Structural Equation Modeling (SEM) analysis model to determine how much independent influence the dependent variable has through the intervening variables, carried out using the Lisrel 8.8 program. This research test succeeded in concluding that Leadership Style has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) variables. Work Environment has no significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) variables. Work environment has no significant effect on Employee Performance variables. Work Environment has no significant effect on variables Employee Performance. Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a significant effect on Employee Performance variables. Leadership Style, Work Environment have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) variables. Leadership Style, Work Environment, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) do not have a significant effect on variables Employee performance. The Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable can be a mediator between Leadership Style and Employee Performance. Meanwhile, the Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable cannot be a mediator between the Work Environment and Employee Performance.
Keywords: <i>Leadership Style;</i> <i>Work Environment;</i> <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB);</i> <i>Employee Performance.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-12-12 Direvisi: 2023-01-17 Dipublikasi: 2023-02-06	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan implikasinya pada kinerja karyawan PT. Nippo Mechatronics Indonesia. Jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini sebanyak 103 orang dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin yang menghasilkan 82 responden. Penelitian ini menggunakan analisa model Sructural Equation Modeling (SEM) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh independent terhadap variabel dependent melalui variabel intervening, dilakukan dengan menggunakan program lisrel 8.8. Uji penelitian ini berhasil menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) .Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB).Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB).Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Untuk variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat menjadi mediator antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak dapat menjadi mediator antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.
Kata kunci: <i>Gaya Kepemimpinan;</i> <i>Lingkungan Kerja;</i> <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB);</i> <i>Kinerja Karyawan.</i>	

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada masukan yang berasal dari ide-ide, inovasi, dan kreativitas dari karyawan hal ini menurut Fauth, Bevan, dan Mills (2009) di dalam jurnal (Lestari & Ghaby, 2018). Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut,

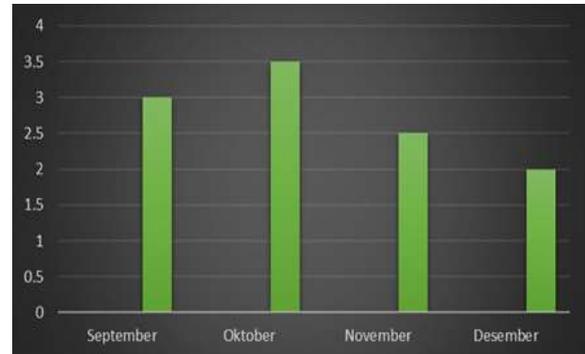
sumber daya selalu dituntut untuk meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan dan juga keuntungan perusahaan. Tantangan utama yang harus dijawab oleh perusahaan di masa depan adalah peningkatan kemampuan untuk menciptakan organisasi

yang lebih baik dan mengelolanya dengan tingkat efisiensi, efektivitas dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang semakin tinggi. Tantangan ini timbul sebagai akibat dinamika manusia terus mengalami perubahan yang pada gilirannya membawa berbagai jenis perubahan, baik yang terjadi secara internal ataupun eksternal bagi perusahaan.

SDM merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja perusahaan maka diperlukannya penelitian dan juga pengkajian yang mendalam terhadap beberapa factor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sumber Daya Manusia yang baik dilihat dari bagaimana mereka mengerjakan tugas pokoknya dengan baik dan dapat bertanggung jawab akan tugasnya. Sebuah organisasi dikatakan berhasil jika memiliki Sumber Daya Manusia yang baik dan bertanggungjawab walaupun teknologi yang digunakan begitu canggih. Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang berperan penting dalam kemajuan industri di Indonesia. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, institusi maupun perusahaan tersebut. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, sumber daya selalu dituntut untuk mampu meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan dan keuntungan perusahaan. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi, merupakan aset bagi sebuah perusahaan.

Pada karyawan PT. Nippo Mechatronics Indonesia perilaku OCB (Organizational Citizenship Behavior) sudah dimiliki oleh beberapa karyawan. Perilaku OCB ini menjadi sebuah kebiasaan bagi seorang karyawan teladan. Beberapa kegiatan OCB yang diterapkan karyawan setiap akhir kegiatan produksi ada penulisan laporan kegiatan hasil produksi seperti penulisan jumlah quantity yang didapat selama

kegiatan produksi, kegiatan ini biasanya dilakukan di jam selesai bekerja dan tentu saja karyawan akan pulang terlambat. OCB mungkin bukan termasuk juga dalam job description perusahaan dan tidak termasuk nilai tambah dalam evaluasi kinerja. Tetapi karyawan yang memiliki sikap OCB ini memiliki nilai tambah sendiri bagi seorang pemimpin.



Gambar 1. Grafik Hasil Pencapaian Produksi PT. Nippo Mechatronics Indonesia Periode September-Desember 2022

Terdapat beberapa faktor negative yang dapat menurunkan kinerja karyawan diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan dapat mempengaruhi seorang karyawan kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya Kepemimpinan menurut Thoah (1997) di dalam jurnal (Kurniawan DP, 2018) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Konsep gaya kepemimpinan di PT. Nippo Mechatronics Indonesia cenderung lebih mengarah pada gaya kepemimpinan demokratis sifat kepemimpinannya lebih terbuka. Hal ini ditandai oleh perumusan kebijakan ataupun kegiatan yang dilakukan secara bersama (musyawarah) kepada divisi, oleh sebab itu seorang pemimpin lebih banyak memberi semangat dan mendorong anggotanya agar selalu berprestasi dengan mem-

berikan reward atau penghargaan berdasarkan sikap objektifitas dan berdasarkan fakta yang ada dilapangan. Menurut (Hidayat, 2021), Kepemimpinan adalah proses aktivitas seseorang yang mempromosikan orang lain melalui kepemimpinan, bimbingan, dan pengaruh untuk melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Maksud dari pernyataan tersebut adalah bahwa gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai hasil yang diinginkan

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang terdiri dari 2 (dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen dan 1 (satu) variabel mediasi. Variabel independen yang pertama yaitu Gaya Kepemimpinan yang disimbolkan dengan (X1). Variabel independen yang kedua yaitu Lingkungan Kerja yang disimbolkan dengan (X2). Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan yang disimbolkan dengan (Y). Sedangkan satu variabel bebas yang digunakan yaitu Organizational Citizenship Behavior yang disimbolkan dengan (Z). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nippo Mechatronics Indonesia yaitu sebanyak 103 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dimana pengujian suatu teori atau mendeskriptifkan statistic dan untuk menunjukan adanya hubungan antar variabel yang bersangkutan dengan pengambilan sampel menggunakan mode SEM dan diolah menggunakan aplikasi Lisler versi 8.8, dengan jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin sebanyak 82 responden dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.

Berdasarkan data lapangan jumlah karyawan di PT. Nippo Mechatronics Indonesia sebanyak 128 karyawan. Dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, peneliti mengambil sampel karyawan untuk dapat menjadi responden penelitian sebanyak 82 karyawan. Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data:

1. Kuesioner, mendapatkan data secara langsung dengan menyebarkan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada setiap responden yang masuk dalam kriteria yang sudah ditetapkan.
2. Wawancara, yakni penulis melakukan wawancara terhadap karyawan sesuai kriteria yaitu lama bekerja >1 tahun. Penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti menggunakan skala likert (poin 1-5) untuk mengukur fenomena social dengan cara melihat persepsi

pada karyawan PT. Nippo Mechatronics Indonesia. Tiap variabel yang akan diukur akan dikelompokkan menjadi indikator variabel yang akan diubah menjadi instrument-instrument pernyataan yang akan dimasukkan ke dalam kuesioner penelitian

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Metode Struktural

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik multivariat Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan aplikasi Lisrel 8.8. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi atas kesesuaian model yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan kriteria goodness of fit. Menurut Sudirman et al., (2020) menyatakan bahwa beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan untuk menilai goodness of fit, antara lain: jika nilai RMSEA mendekati 1, maka model dianggap baik, selanjutnya jika nilai GFI dan AGFI mendekati angka 1, maka model menunjukkan model yang fit.

Tabel 1. Ukuran Kesesuaian Model Pengukuran Semua Variabel

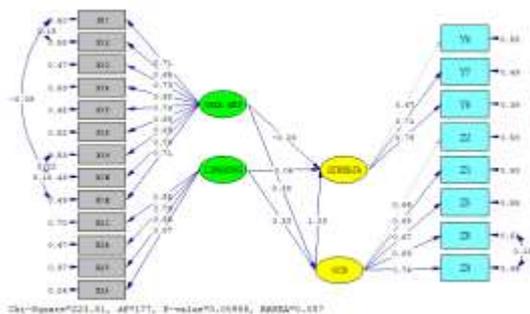
Ukuran Kesesuaian Model Pengukuran Semua Variabel					
Variabel	Goodness of Fit	Ukuran yang Diharapkan	Hasil Estimasi	Kes.	
Gaya Kepemimpinan	Ukuran Absolute Fit				
	GFI	>0.9	0.87	Marginal Fit	
	RMSEA	<0.8	0.76	Fit	
	Ukuran Incremental Fit				
	NNFI	>0.9	0.96	Good Fit	
	NFI	>0.9	0.92	Good Fit	
	AGFI	>0.9	0.79	Marginal Fit	
	RFI	>0.9	0.89	Marginal Fit	
	IFI	>0.9	0.97	Good Fit	
	CFI	>0.9	0.97	Good Fit	
	Lingkungan Kerja	Ukuran Absolute Fit			
		GFI	>0.9	0.94	Good Fit
		RMSEA	<0.8	0.118	Marginal Fit
		Ukuran Incremental Fit			
NNFI		>0.9	0.91	Good Fit	
NFI		>0.9	0.93	Good Fit	
AGFI		>0.9	0.83	Marginal Fit	
RFI		>0.9	0.86	Marginal Fit	
IFI		>0.9	0.96	Good Fit	
CFI		>0.9	0.96	Good Fit	
OCB		Ukuran Absolute Fit			
		GFI	>0.9	0.91	Good Fit
		RMSEA	<0.8	0.49	Good Fit
		Ukuran Incremental Fit			
	NNFI	>0.9	0.98	Good Fit	
	NFI	>0.9	0.93	Good Fit	

	AGFI	>0.9	0.85	Marginal Fit
	RFI	>0.9	0.90	Good Fit
	IFI	>0.9	0.98	Good Fit
	CFI	>0.9	0.98	Good Fit
	Ukuran Absolute Fit			
	GFI	>0.9	0.94	Good Fit
	RMSEA	<0.8	0.36	Good Fit
	Ukuran Incremental Fit			
	NNFI	>0.9	0.98	Good Fit
	NFI	>0.9	0.93	Good Fit
Kinerja	AGFI	>0.9	0.88	Marginal Fit
	RFI	>0.9	0.89	Marginal Fit
	IFI	>0.9	0.98	Good Fit
	CFI	>0.9	0.98	Good Fit

Berdasarkan tabel diatas ada beberapa ukuran yang belum memenuhi syarat akan tetapi masih mendekati kriteria good fit sehingga Marginal Fit tetap dapat digunakan pada analisa selanjutnya.

2. Uji Validitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ketepatan dan menentukan tolak ukur suatu perusahaan. Pengujian validitas ini digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur dan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Uji Validitas kuisisioner bertujuan untuk mengukur valid tidaknya kuisisioner atas pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada subjek penelitian. Dengan ketentuan jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan valid dan jika r hitung $< r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan tidak valid. Metode pengujian validitas menggunakan aplikasi lisrel 8.8. Kriteria pengambilan keputusan uji validitas dengan mengamati nilai factor loadings. Secara umum jika nilai factor loadings lebih besar dari 0,50 maka item pernyataan dinyatakan valid.



Gambar 2. Full Model (Sumber: Hasil Data Diolah Lisrel 8.80, 2022)

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada dasarnya adalah melakukan pengujian terhadap indikator, sejauh mana dapat mengukur konstruk teoritis. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.

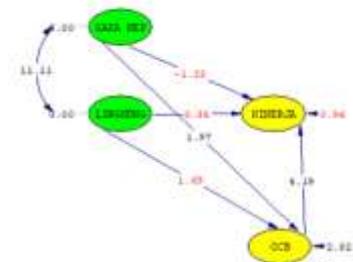
Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Construct Reliability (CR)	Varian Ekstracted (VE)	Kes.
Gaya Kepemimpinan	0.90	0.51	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.83	0.56	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	1.48	0.51	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.74	0.58	Reliabel

Sumber: Pengolahan data 2022

4. Hipotesis

Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi lisrel 8.8, didapatkan hasil sebagai berikut:



Chi-Square=223.91, df=177, P-value=0.00986, RMSEA=0.057

Gambar 3. Structural Model Estimates T-Values

Structural Equations

$$OCB = 0.30 * \text{GAYA KEP} + 0.33 * \text{LINGKUNG}, \text{Errorvar.} = 0.56, R^2 = 0.44$$

(0.19) (0.19) (0.20)

1.97 1.65 2.82

$$KINERJA = 1.03 * OCB - 0.23 * \text{GAYA KEP} + 0.063 * \text{LINGKUNG}, \text{Errorvar.} = 0.11, R^2 = 0.89$$

(0.25) (0.18) (0.18) (0.12)

4.19 -1.23 0.35 0.96

Gambar 4. Structural Equations

Uji statistik T ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Adapun kriterianya yaitu apabila t -hitung $> t$ -tabel maka ada pengaruh

antara variabel independen terhadap variabel dependen dan juga sebaliknya. (Rohimah, 2018 dalam Sarwono 2007:167).

- a) Hipotesis pertama: Uji terhadap variabel Gaya Kepemimpinan(X1) didapatkan t-hitung sebesar 1,97. Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel (1,97>1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan(X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z). Dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima.
- b) Hipotesis kedua: Uji terhadap variabel Lingkungan Kerja(X2) didapatkan t-hitung sebesar 1,69. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (1,69<1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z). Dengan demikian hipotesis 2 tidak dapat diterima.
- c) Hipotesis ketiga: Uji terhadap variabel Gaya Kepemimpinan(X1) didapatkan t-hitung sebesar 2,66. Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel (-1,23>1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y). Dengan demikian Hipotesis 3 tidak dapat diterima.
- d) Hipotesis Keempat: Uji terhadap variabel Lingkungan Kerja(X2) didapatkan t-hitung sebesar -0,35. Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel (0,35<1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja(X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y). Dengan demikian Hipotesis 4 tidak dapat diterima.
- e) Hipotesis Kelima: Uji terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z) didapatkan t-hitung sebesar 4,19. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (4,19>1,9) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y). Dengan demikian hipotesis 5 dapat diterima.
- f) Hipotesis Keenam: Uji terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja(X2) didapatkan t-hitung sebesar 2,82. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,82>2,45) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan(X1),

Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z). Dengan demikian hipotesis 6 dapat diterima.

- g) Hipotesis Ketujuh: Uji terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z) didapatkan t-hitung sebesar 0,96. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (0,96<2,45) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan(X1), Lingkungan Kerja(X2), dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y). Dengan demikian hipotesis 7 tidak dapat diterima.

Tabel 3. Besar Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Langsung (L) Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak Langsung (TL) Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)
Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	$(-0,23)^2 \times 100 = 5,29\%$	$(-0,23) \times 1,03 \times 100 = -23,69\%$
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	$(0,06)^2 \times 100 = 0,36\%$	$(0,06) \times 1,03 \times 100 = 6,18\%$

- a) Pengaruh langsung dan tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
 - 1) Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $(-0,23)^2 \times 100 = 5,29\%$
 - 2) Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu $(-0,23) \times 1,03 \times 100 = -23,69\%$
 - 3) Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak dapat meningkatkan Kinerja Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dengan demikian pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan variabel *mediating*.

- b) Pengaruh langsung dan tidak langsung Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- 1) Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $(0,06)^2 \times 100 = 0,36\%$
 - 2) Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu $(0,06) \times 1,03 \times 100 = 6,18\%$
 - 3) Demikian dengan pengaruh langsung dan tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan secara tidak langsung melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB), namun pengaruh langsung lebih dominan. Dengan demikian pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) bukan merupakan *variable mediating*.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Uji penelitian ini juga berhasil menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB). Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB). Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB). Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak berpengaruh signifikan juga terhadap variabel Kinerja Karyawan. Untuk variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat menjadi mediator antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak dapat menjadi mediator antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini masih terdapat keterbatasan yaitu hanya menggunakan dua variabel

independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja untuk mengukur seberapa pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Nippo Mechatronics Indonesia, sehingga kedua variabel independen ini masih terbatas dalam kemampuan untuk menjelaskan variabel mediator yaitu Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, berikut terdapat saran yang dapat diberikan, yaitu penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, disarankan untuk menambah variabel lain seperti disiplin, motivasi dan loyalitas kerja untuk mengukur seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Avengelist, G. V., Hidayat, R., & Panjaitan, S. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Career Development Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indonesia Epon Industry. *Jurnal Dimensi*, 11(2), 211-225. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i2.3989>
- Hidayat, R. (2021). *The Effect of Transformation Leadership, Motivation, and Work Ethos on Employee Performance*. <https://doi.org/10.4108/eai.17-7-2020.2303636>
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Kurniawan DP, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1), 33-48.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria:*

Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri, 7(2), 116–123.
<https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>

Taylor, J., Ingleby, T., Crowe, D., & Leonard, F. (2019). Kepemimpinan 2 “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.” *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78.

Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi Organizational citizenship behaviour dalam kinerja organisasu. *Ilmiah Kohesi*, 3(3), 40–51.

Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>