

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, KERJA TIM, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN YAMIE PANDA**

**Natasha Kins Key<sup>1</sup>; Didik Subiyanto<sup>2</sup>; Nala Tri Kusuma<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta<sup>1,2,3</sup>

Email : natashakinskey2002@gmail.com<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Komponen utama organisasi tidak mungkin terpisahkan dari fungsi sumber daya manusia (SDM) dan keberhasilannya dalam mencapai tujuannya. Tindakan sukarela yang diambil di luar tanggung jawab resmi karyawan yang dapat meningkatkan keberhasilan organisasi dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pekerja yang berdedikasi pada perusahaannya niscaya akan merasakan rasa loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja terlibat dalam OCB untuk menghargai perilaku organisasi dengan menunjukkan keseriusan mereka terhadap pekerjaan dan bersikap membantu, penuh perhatian, dan peduli terhadap rekan kerja mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Yamie Panda dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kerja sama tim, dan motivasi mereka. Delapan puluh karyawan Yamie Panda di Yogyakarta, Semarang, dan Surabaya dipilih melalui pengambilan sampel tidak sengaja, yang juga dikenal sebagai pengambilan sampel acak, sebagai bagian dari metodologi penelitian kuantitatif. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa OCB dipengaruhi secara positif dan signifikan, baik sebagian maupun secara bersamaan, oleh motivasi kerja, kerja sama tim, dan lingkungan kerja. Menurut penelitian ini, peningkatan variabel-variabel ini dapat meningkatkan perilaku OCB karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi keberhasilan dan kinerja bisnis. Kesimpulan penelitian ini bahwa bisnis seharusnya dapat mengembangkan rencana yang lebih berhasil untuk meningkatkan keterlibatan karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja; Kerja Tim; Lingkungan Kerja; *Organizational Citizenship Behavior*

### **ABSTRACT**

*The main components of an organization cannot be separated from the function of human resources (HR) and its success in achieving its goals. Voluntary actions taken outside of official employee responsibilities that can improve the success of the organization are known as *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Workers who are dedicated to their company will certainly feel a sense of loyalty to the company. This shows that workers engage in OCB to appreciate organizational behavior by showing their seriousness towards their work and being helpful, attentive, and caring towards their coworkers. The purpose of this study was to examine how the *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) of Yamie Panda employees is influenced by their work environment, teamwork, and motivation. Eighty Yamie Panda employees in Yogyakarta, Semarang, and Surabaya were selected through incidental sampling, also known as random sampling, as part of a quantitative research methodology. The findings of the study indicate that OCB is positively and significantly influenced, either partially or simultaneously, by work motivation, teamwork, and work environment.*

*According to this study, improving these variables can improve employee OCB behavior, which in turn affects business success and performance. The conclusion of this study is that businesses should be able to develop more successful plans to increase employee engagement.*

*Keywords : Work Motivation; Teamwork; Work Environment; Organizational Citizenship Behavior*

## PENDAHULUAN

Komponen utama organisasi tidak mungkin terpisahkan dari fungsi sumber daya manusia (SDM) dan keberhasilannya dalam mencapai tujuannya. Praktik mengelola masalah sumber daya manusia dan mencapai tujuan serta sasaran organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia yang muncul antara pekerja, manajer, dan pekerja lain untuk membantu perusahaan dan organisasi mencapai tujuannya (Priyandini et al., 2020). Salah satu komponen kunci untuk keberlangsungan organisasi adalah keberadaan sumber daya manusia dalam bisnis dan organisasi. Memenuhi standar organisasi membutuhkan sumber daya manusia, dan mencapai tujuan dan sasaran organisasi membutuhkan manajemen dan struktur yang efektif. Manajemen sumber daya manusia saat ini merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan organisasi atau administrasi sumber daya manusia (Napitupulu, 2023).

Salah satu bisnis di industri makanan dan minuman yang menyatakan memiliki manajemen SDM yang efektif adalah Yamie Panda. Karyawan harus bekerja sama, saling mendukung, dan bekerja lebih dari yang diharapkan di tempat kerja Yamie Panda yang dinamis. Kerja tim yang kuat dan motivasi kerja yang tinggi juga diperlukan untuk mendorong inovasi dan perluasan perusahaan. Namun, temuan awal menunjukkan bahwa OCB staf Yamie Panda di bawah standar. Beberapa pekerja masih ragu untuk membantu rekan kerja di luar pekerjaan, kurang berinisiatif saat memberikan saran untuk peningkatan, dan kesulitan sebagai sebuah tim. Hal ini tentu saja dapat mempersulit pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana lingkungan kerja, kolaborasi, dan motivasi memengaruhi OCB personel Yamie Panda. Diharapkan bahwa dengan memahami unsur-unsur yang memengaruhi OCB, Yamie Panda akan mampu membuat rencana untuk meningkatkan OCB karyawan di dalam perusahaan dan berkontribusi pada perluasan dan kemakmuran jangka panjangnya. Baik bisnis makanan kecil maupun besar baru-baru ini memperoleh manfaat besar dari kemajuan kuliner Yamie Panda. Di

18 lokasi, Yamie Panda telah membuka banyak cabang. Tepat di Jalan Timoho No. 49A adalah kantor perusahaan Yamie Panda. William dan Gabriel Darlius adalah kakak beradik pemilik Yamie Panda. Setelah popularitas toko Yamie Panda mereka di tahun 2014 di kawasan Colombo, Yogyakarta, mereka mulai membuka cabang di sekitarnya. Saat ini, ada 18 cabang Yamie Panda.

Perilaku transpersonal yang dapat meningkatkan efisiensi operasional organisasi secara keseluruhan tetapi tidak secara khusus atau langsung diakui dalam sistem kerja formal dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Ramadhanty & Dewi, 2022). Sebagian besar organisasi berpikir bahwa mencapai keberhasilan memerlukan kerja keras untuk mencapai kinerja puncak secara individual. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kinerja tim memengaruhi kinerja individu, yang kemudian dapat memengaruhi kinerja bisnis (Setiawati et al., 2024). Pekerja yang berdedikasi pada perusahaannya niscaya akan merasakan rasa loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bagaimana pekerja menggunakan OCB untuk menghargai perilaku organisasi dengan bersikap membantu, penuh perhatian, dan peduli terhadap rekan kerja serta menunjukkan pendekatan yang serius terhadap pekerjaan mereka (Nazmah et al., 2023).

Keinginan internal seseorang yang mendorong perilakunya dikenal sebagai motivasi kerja. Orang biasanya mengambil tindakan untuk mencapai suatu tujuan (Ramadianty, 2021). OCB sebagian dipengaruhi oleh motivasi kerja, yang berarti bahwa kerja keras, tanggung jawab pekerjaan, kinerja pekerjaan, peluang kerja kreatif, dan bonus kinerja semuanya akan meningkatkan OCB. Karena bonus untuk kinerja yang sangat baik, yang meningkatkan OCB karyawan, motivasi kerja merupakan faktor yang paling penting (Larasati, 2024).

Dalam peran kelompok, kerja tim merupakan kompetensi yang penting karena kinerja tim, termasuk kemampuan, sikap, dan pengetahuannya, menentukan keberhasilannya (Syamsuriadi et al., 2024). Kolaborasi diperlukan untuk pekerjaan yang sukses. Salah satu faktor utama yang memberikan vitalitas dan sinergi bagi anggota tim kerja adalah kolaborasi. Sekelompok dua orang atau lebih disebut tim yang berkolaborasi dan mengorganisasikan aktivitas mereka untuk mencapai tujuan bersama. Ada tiga bagian dalam definisi ini, yang pertama membutuhkan setidaknya dua peserta. Kedua, ada interaksi reguler di antara anggota tim. Ketiga, setiap orang dalam tim

bekerja menuju tujuan yang sama. Cita rasa pencapaian dan kerja sama tim yang berbasis kinerja sangat terkait erat dengan masing-masing tim dan individu. Solusi yang tidak mungkin dicapai sendiri dapat dihasilkan ketika orang-orang berkolaborasi. Pengembangan berbagai solusi sinergis dari berbagai anggota tim merupakan salah satu manfaat yang dapat diandalkan dari kolaborasi dalam kerja tim (Dilla et al., 2023)

OCB dapat ditingkatkan oleh perusahaan dengan lingkungan kerja yang positif, terutama dalam hal keadaan fisik, lingkungan komunikasi yang baik, serta kebijakan dan prosedur yang selaras dengan strategi organisasi. Dengan kata lain, OCB organisasi akan meningkat seiring dengan lingkungan kerja yang baik (Timotius et al., 2022). Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada apa pun yang ada di sekitar pekerja dan memiliki kekuatan untuk mempengaruhi cara orang bertindak pekerjaan. Tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas dan memiliki dampak signifikan pada kinerja. Karena tempat kerja bersifat fisik (kebisingan, warna, kelembaban, pencahayaan, sirkulasi udara) dan non-fisik (interaksi interpersonal yang baik, peluang kemajuan karier, keamanan kerja). Karena khusus untuk karyawan, hal ini tidak dapat disangkal (Juliana, 2021).

Mengingat konteks di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana lingkungan kerja, kerja sama tim, dan motivasi memengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB).

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Motivasi Kerja**

Proses motivasi mempertimbangkan fokus, keuletan, dan intensitas usaha seseorang dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, ketekunan seseorang dalam berusaha difokuskan pada tujuan profesionalnya (Juliana, 2021). Kekuatan batin yang membimbing, mendorong, dan menggerakkan perilaku individu untuk meningkatkan kinerja kerja dan menyelesaikan tugas yang diperlukan dengan upaya terbesar disebut sebagai motivasi. Banyak elemen, termasuk variabel sosial, keadaan psikologis, keadaan ekonomi, dan perubahan pribadi, mungkin berdampak pada motivasi (Yolanda, 2019). Selain itu dapat pula dipahami bahwa menurut Zulkarnaen, W., et al. (2018:49) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan pimpinan.

Tingkat kesadaran seseorang terhadap tujuan yang ingin dicapainya menentukan seberapa termotivasi dirinya. Seseorang akan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuannya jika ia lebih termotivasi. Kinerja internal dan eksternal dipengaruhi oleh motivasi di tempat kerja (Timotius et al., 2022).

### **Kerja Tim**

Sekelompok orang yang bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan atau tujuan disebut tim. Kerja sama, berbagi pengetahuan, saling mendukung, dan tanggung jawab bersama merupakan komponen kerja tim (Hamid et al., 2022). Inti dari sebuah organisasi didasarkan pada tindakan kolektif para anggotanya, yaitu nilai-nilai, visi, dan misi yang saling terkait, dan unsur-unsur keberlanjutan sosial, seperti penekanan pada tujuan, kerja sama tim, serta rasa hormat dan perhatian terhadap masyarakat, dapat dievaluasi oleh para pengambil keputusan (Syamsuriadi et al., 2024). Bekerja sebagai tim sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, menyediakan ruang untuk pertukaran ide dan pemikiran, serta memperkuat rasa memiliki di antara para anggota.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai karena semua orang di sekitar pekerja dan memiliki kapasitas untuk mempengaruhi kinerja mereka melakukan tugas yang telah didelegasikan kepada mereka atau yang berada dalam lingkup kewenangan mereka (Virnanda & Armanu, 2023). Karena suasana kerja yang positif membuat tugas lebih mudah dilakukan, hal itu berdampak signifikan pada kinerja dan dapat meningkatkan produktivitas. Komponen fisik (pencahayaannya, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembapan, peralatan) dan non-fisik (interaksi interpersonal yang harmonis, kemungkinan untuk berkembang, keamanan kerja) membentuk lingkungan kerja itu sendiri (Kailola, 2020).

### ***Organizational Citizenship Behavior***

Perilaku terkait pekerjaan yang tidak mengikat, terlepas dari sistem penghargaan formal, dan yang secara kolektif meningkatkan efisiensi operasi organisasi dikenal sebagai OCB. Lebih jauh, OCB melampaui standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan dalam uraian tugasnya (Muchtadin & Chaerudin, 2020). Pekerjaan sesuai peran dan di luar peran dilakukan oleh karyawan OCB. Ini menunjukkan bahwa OCB tidak membayar karyawan tersebut. Membantu rekan kerja saat istirahat atau pulang lebih awal dan datang terlambat adalah contoh peran tambahan yang dilakukan dengan

cara ini. Bahkan tanpa arahan, pulang ke rumah adalah hal yang lebih penting (Prajapati Mukti et al., 2022). Istilah "OCB" menggambarkan tindakan dan perilaku karyawan yang dituntut oleh manajer untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama. OCB mengukur kemauan karyawan untuk bekerja lebih keras dan melampaui tugas untuk mendukung perusahaan. Selain itu, dikategorikan sebagai kegiatan bebas yang bersifat sukarela, tidak terkait dengan operasi resmi organisasi, tidak dimotivasi oleh kepentingan pribadi, dan bukan tindakan pemaksaan yang mengutamakan orang lain daripada diri sendiri (Herawati et al., 2021).

Hipotesis penelitian berikut dapat diajukan berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan pustaka yang telah dibahas sebelumnya:

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Kekuatan batin yang membimbing, mendorong, dan menggerakkan perilaku individu untuk meningkatkan kinerja kerja dan menyelesaikan tugas yang diperlukan dengan upaya terbesar disebut sebagai motivasi. Banyak elemen, termasuk variabel sosial, kondisi psikologis, keadaan ekonomi, dan perubahan pribadi, dapat memengaruhi motivasi. Tingkat kesadaran seseorang terhadap tujuan yang ingin dicapai menentukan seberapa besar motivasinya. Seseorang akan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuannya jika ia lebih termotivasi. Kinerja internal dan eksternal dipengaruhi oleh motivasi di tempat kerja (Juliana, 2021). Jika manajemen menginginkan semua karyawan berkontribusi secara aktif untuk mencapai tujuan perusahaan, motivasi merupakan faktor penting yang harus diperhitungkan. Karyawan yang termotivasi lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas yang telah didelegasikan kepada mereka. Salah satu definisi motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong individu dan menanamkan perilaku dan tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi (Ramadhanty & Dewi, 2022).

Menurut penelitian Yolanda (2019), OCB dan motivasi kerja berkorelasi positif secara signifikan. Berikut ini adalah hipotesis pertama yang dapat disimpulkan dari pernyataan sebelumnya :

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

## 2. Pengaruh Teamwork terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Sekelompok individu yang berkolaborasi untuk menyelesaikan suatu tugas atau tujuan disebut tim. Kerja sama, pertukaran informasi, saling mendukung, dan akuntabilitas bersama merupakan komponen kerja sama tim (Hamid et al., 2022). Bekerja sebagai tim memiliki efek positif dan memungkinkan anggota untuk bertukar informasi, aspirasi, dan tujuan ketika informasi mengalir lancar dan anggota tim merasa terhubung. Akibatnya, pekerja yang terlibat dalam OCB sering kali menunjukkan sikap sukarela terhadap pekerjaan mereka (Dilla et al., 2023)

Kerja sama tim dan OCB berkorelasi positif, menurut penelitian oleh Syamsuriadi *et al.* (2024). Berikut ini adalah hipotesis kedua yang dapat disimpulkan dari ringkasan temuan penelitian di atas :

H2 : Kerja tim berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Agar para pekerja dapat menjalankan tanggung jawabnya di dalam perusahaan, lingkungan kerja sangatlah penting. Menekankan lingkungan kerja yang positif dan menumbuhkan lingkungan yang meningkatkan motivasi dapat berdampak pada kepuasan dan kegembiraan kerja karyawan (Aini, 2019). Dalam suasana kerja yang positif, karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka seefisien mungkin. Beberapa karakteristik yang memengaruhi budaya dan iklim organisasi meliputi kepribadian dan lingkungan, senioritas, jenis kelamin, persepsi kualitas hubungan dan interaksi antara atasan dan bawahan, serta rasa dukungan organisasi (Kailola, 2020).

Lingkungan kerja dan OCB memiliki keterkaitan yang baik dan signifikan, menurut penelitian Virnanda & Armanu (2023). Hipotesis ketiga,

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori desain penelitian terstruktur dengan kuesioner diterapkan dalam penelitian kuantitatif untuk memperoleh data menjelaskan fitur pasar yang didefinisikan oleh hipotesis tertentu. Sebanyak 80 karyawan Yamie Panda menjadi populasi dan sampel penelitian. Metodologi pengambilan sampel secara *accidental sampling* (random sampling), yang juga dikenal sebagai pengambilan sampel

acak, digunakan sebagai strategi sampel dalam penelitian ini. Yamie Panda yang berlokasi di kota Jogja, Semarang, dan Surabaya menjadi lokasi pengumpulan data penelitian pada bulan Februari 2025.

## **HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI**

### **Hasil Penelitian**

#### **Deskripsi Karakteristik Responden**

Data primer digunakan dalam penelitian ini. Pegawai Yamie Panda di Kota Yogyakarta diberikan kuesioner atau daftar pertanyaan daring untuk mengumpulkan responden guna analisis data. Usia, jenis kelamin, dan jabatan merupakan karakteristik responden yang diuraikan dalam data penelitian.

Berdasarkan karakteristik gender peserta survei pada tabel 1, mayoritas responden adalah karyawan laki-laki, yakni 44 dari 80 responden atau 82,86% dari total responden, dengan proporsi keseluruhan 100%. Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 34 responden (42,5%) dalam survei ini, karyawan berusia 26-30 tahun merupakan mayoritas responden. Dengan total 12 responden (15%), pekerjaan kasir mendominasi karakteristik responden berdasarkan jabatan dalam penelitian ini, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Tabel 4. memiliki nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,092. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai residual variabel yang digunakan dalam Nilai Asymp.Sig. (2-tailed) > 5% (0,05) menunjukkan bahwa penelitian ini berdistribusi normal dan sesuai untuk digunakan sebagai objek uji.

##### **Uji Multikolinieritas**

Hasil uji multikolinearitas karena semua nilai toleransi melebihi VIF atau 0,10 kurang dari 10, Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas.

##### **Uji Heteroskedastidas**

Lingkungan kerja, kerja sama tim, dan motivasi semuanya penting dengan nilai sig. > 0,05 (0,729, 0,406, dan 0,073), yang menunjukkan bahwa tidak ada gejala atau bahwa uji heteroskedastisitas bebas, menurut hasil Tabel 6.

### Uji Regresi Linier

Tabel 7 menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh regresi, khususnya faktor motivasi kerja, kerja sama tim, dan suasana tempat kerja. Kedua faktor terpisah dari motivasi kerja memiliki nilai penting (X1) adalah 0,023, kerja sama tim (X2) adalah 0,000, dan lingkungan kerja (X3) adalah 0,006  $< \alpha = 5\%$  atau 0,05. Persamaan untuk regresi linier :

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

$$Y = 10,734 + 0,211 X_1 + 0,833 X_2 + 0,420 X_3 + e$$

Berikut ini penjelasan persamaan regresi di atas :

- Diketahui bahwa nilai konstanta adalah 10,734. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasi memiliki nilai 10,734 jika variabel motivasi kerja (X1), kerja sama tim (X2), dan lingkungan kerja (X3) adalah nol atau tidak ada.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) menghasilkan nilai positif sebesar 0,211. Koefisien positif menunjukkan bahwa OCB dan motivasi kerja berkorelasi positif; semakin besar motivasi kerja memengaruhi OCB karyawan, semakin tinggi kenaikannya.
- Nilai koefisien regresi variabel kerja sama tim (X2) menghasilkan nilai positif sebesar 0,833. Koefisien positif menunjukkan bahwa kerja sama tim dan OCB berkorelasi positif; semakin dampak kerja sama tim terhadap OCB karyawan, maka kenaikannya semakin tinggi.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) menghasilkan nilai positif sebesar 0,420. Koefisien positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan OCB berkorelasi positif; semakin besar dampak tempat kerja terhadap OCB karyawan, maka kenaikannya semakin tinggi.

### Uji Hipotesis

#### Uji T (Uji Parsial)

Hasil uji-t pada Tabel 8 memberikan hasil analisis regresi linier tempat kerja, kerja sama, dan dampak motivasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Uji-t digunakan untuk menilai bagaimana Organizational Citizenship Behavior mempengaruhi kerja sama tim, suasana tempat kerja dan motivasi. Bandingkan nilai p dengan  $\alpha$  (5%) untuk melakukan uji-t. Pengujian dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4. Faktor motivasi, kerja sama, dan dan

tempat kerja itu nilai signifikansi masing-masing 0,000, 0,023, dan  $0,006 < 0,05$  atau  $\alpha$  (5%). Dengan demikian, lingkungan kerja (X3) mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Y), kerja sama tim (X2) mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Y), dan motivasi kerja (X1) mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Y). Sehingga,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

#### Uji F (Uji Simultan)

Tabel 9 menampilkan hasil uji F menunjukkan F-hitung adalah sebesar 91,213 atau nilai p sebesar 0,000. Berdasarkan  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  ( $91,213 \geq 2,725$ ) dan nilai p ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi, dapat dikatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior dipengaruhi oleh kerja sama tim, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

#### Koefisien Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 10. menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1), kerja sama tim (X2), dan lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh sebesar 77,4% terhadap OCB (Y), sedangkan faktor/variabel lain memiliki pengaruh sebesar 22,6%. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien determinasi R<sup>2</sup> (Adjusted R Square) sebesar 0,774. Temuan ini menunjukkan bahwa OCB (Y) berkorelasi kuat dengan unsur lingkungan kerja (X3), kerja sama tim (X2), dan insentif kerja (X1). Untuk variabel-variabel tersebut, koefisiennya adalah 0,885

#### Pembahasan

##### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa OCB pegawai Yamie Panda Kota Yogyakarta dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. Orang yang tingkat motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) yang kuat, sebaliknya orang yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan OCB yang rendah.

Penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nazmah *et al.* (2023) yang menunjukkan adanya hubungan yang pengaruh antara keadilan organisasi dan pekerjaan menjadi alasan perilaku kewarganegaraan organisasi pegawai PT. KTT Keuangan Oto. Penelitian mendukung hal ini oleh penelitian Ramadhanty & Dewi (2022) yang menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan pemerintah di Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja.

Beberapa elemen yang mempengaruhi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) adalah motivasi kerja. Karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja jika mereka menerima ketidakseimbangan yang sejalan dengan tanggung jawab mereka, merasa nyaman dan diterima di tempat kerja, merasa dihargai dan dihormati oleh rekan kerja mereka, serta menerima pujian langsung dari atasan mereka karena telah melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Baik secara sengaja maupun tidak sengaja, profesional yang termotivasi lebih cenderung untuk membantu dan mendukung rekan kerja mereka. Pada akhirnya, mentalitas ini mewakili Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) (Juliana, 2021).

### **Pengaruh Kerja Tim Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Hasil penelitian regresi menunjukkan bahwa Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) karyawan Yamie Panda di Kota Yogyakarta secara signifikan dipengaruhi oleh kerja tim.

Penelitian ini mengonfirmasi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syamsuriadi *et al.* (2024) yang menemukan bahwa kerja sama memiliki dampak yang besar dan positif terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) di Badan Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini juga didukung oleh Setiawati *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki dampak terhadap OCB.

Kolaborasi adalah proses menggabungkan kapasitas beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama. Melalui kolaborasi, kekuatan ide akan menyatu dan berujung pada keberhasilan. Syamsuriadi *et al.*, (2024), menyatakan bahwa suatu tim dapat bekerja dengan baik apabila semua anggotanya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dan mengambil inisiatif untuk berbicara, mengumpulkan informasi dan pendapat, menyarankan cara untuk mencapai tujuan, menambahkan detail pada opini, merangkum, pengujian konteks, berkompromi dan bertindak kreatif dalam menyelesaikan perbedaan, mencoba meredakan ketegangan dalam kelompok, dan mengungkapkan menggunakan sentimen kolektif untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.

Hal ini dapat menguntungkan apabila tim kerja mampu mengatur ulang cara orang-orang dari berbagai fungsi bekerja sama. Pembentukan tim dapat membantu anggota kelompok yang baru terbentuk dalam membangun hubungan tugas dan peran

dengan cepat sehingga mereka dapat berkolaborasi secara efektif (Hamid *et al.*, 2022).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Hasil analisis regresi menunjukkan di tempat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Yamie Panda Kota Yogyakarta.

Menurut penelitian Kailola (2020), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Hal ini diperkuat oleh Larasati (2024) yang menunjukkan bahwa OCB dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar.

Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja meliputi peralatan dan perlengkapan yang digunakan, lingkungan tempat pekerja bekerja, praktik kerja, serta pengaturan kerja individu dan kelompok. Karena perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar dalam melakukan pekerjaan dan kewajiban terhadap organisasi, lingkungan kerja yang positif mampu memotivasi pekerja untuk berusaha lebih keras dan lebih bersemangat dalam bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas (Juliana, 2021).

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Kerja Tim, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa, baik secara independen maupun gabungan, karakteristik motivasi kerja, kerja sama tim, dan lingkungan kerja memiliki hubungan linier dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) pada karyawan Yamie Panda di Kota Yogyakarta.

Organisasi dengan tingkat motivasi karyawan yang tinggi akan melihat peningkatan dalam kerja sama dan lingkungan kerja yang lebih baik. Kedisiplinan karyawan, motivasi kerja, dan loyalitas terhadap organisasi semuanya akan muncul dari hal ini.

### **KESIMPULAN**

Berikut ini adalah kesimpulan dapat diambil dari hasil analisis dan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Yamie Panda yang beralamat di Jl. Timoho no. 49 Yogyakarta :

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan Yamie Panda di Kota Yogyakarta secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja, kerja sama tim, dan tempat kerja.
2. Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan Yamie Panda di Kota Yogyakarta secara linear berhubungan dengan faktor motivasi kerja, kerja sama tim, dan lingkungan kerja, baik secara terpisah maupun secara gabungan.

Diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan menjadi panduan bagi peneliti masa depan yang ingin menggunakan berbagai model penelitian dengan berbagai objek dan jumlah responden.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aini, I. N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Magelang)*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Dilla, N., Parimita, W., & Jakarta, U. N. (2023). *Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada*. 2(2), 409–428.
- Hamid, F. A., Widodo, S. E., & Buchdadi, A. D. (2022). The Influence of Transformational Leadership, Emotional Intelligence, Organizational Climate, and Teamwork, Towards Organizational Citizenship Behavior of Civil Servants. *International Journal for Applied Information Management*, 2(3), 26–39. <https://doi.org/10.47738/ijaim.v2i3.35>
- Juliana, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. In *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal* (Vol. 3, Issue 2). Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Kailola, S. (2020). Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizeship Behavior (OCB) (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 49–58.
- Larasati, S. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kotawaringin TimuR. *E-Jurnal Surplus (Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 4(1), 540–547.
- Napitupulu, D. M. (2023). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Pada Karyawan PT . Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir* [Universitas Medan Area]. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/19639%0Ahttps://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/19639/1/188600461> - Jessica Tiolina Torang Br Marpaung - Fulltext.pdf
- Nazmah, Mariatin, E., & Supriyantini, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi*,

- Dan Pendidikan*, 2(2), 33–42. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i2.567>
- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(2), 153–162. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/186>
- Ramadhanty, D. S. R., & Dewi, M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 126–146.
- Ramadianty, D. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Organizational Citizen Behavior (OCB) Karyawan Gen-x Dan Millenials. In *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Ekonomi* (Vol. 3, Issue 3). <https://core.ac.uk/download/pdf/290464287.pdf>
- Setiawati, N. A., Hapsari, S., & Munir, A. (2024). Peningkatan Organizational Citizenship Behavior melalui Loyalitas Kerja dan Teamwork pada Guru SMK Jakarta Barat 1. *Indonesian Research Journal on Education Web*., 4(4), 2595 – 2599.
- Syamsuriadi, Hamzah, M. N., & Gunawan, H. (2024). Analisis Pengaruh Teamwork dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(2), 153–167.
- Timotius, T., Ardi, A., & Berlianto, M. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja di Rumah dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) di Masa Work From Home terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada PT. Rajakamar Indonesia. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2554–2560. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i7.724>
- Virnanda, F. A., & Armanu, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Inovator: Jurnal Manajemen*, 10(1), 85–92. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.1.09>
- Yolanda, J. (2019). *Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada karyawan pt. Pinus merah abadi bandar lampung*. Institut informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Widia, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(1), 42-62. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol1.iss1.pp42-62>

## GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|----------------|
| Laki-Laki     | 44                | 55.0           |
| Perempuan     | 36                | 45.0           |
| Total         | 80                | 100.0          |

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia          | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|----------------|
| 20 – 25 tahun | 29                | 36.3           |
| 26 – 30 tahun | 34                | 42.5           |
| 31 – 35 tahun | 11                | 13.8           |

|               |    |       |
|---------------|----|-------|
| 36 – 40 tahun | 6  | 7.5   |
| Total         | 80 | 100.0 |

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

| Usia                 | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|----------------------|-------------------|----------------|
| Spv outlet           | 10                | 12.5           |
| Kitchen              | 11                | 13.8           |
| Koordinator          | 2                 | 2.5            |
| Kasir                | 12                | 15.0           |
| Server               | 11                | 13.8           |
| Multifungsional      | 4                 | 5.0            |
| Jr. Spv              | 11                | 13.8           |
| Spv Area             | 8                 | 10.0           |
| Staff                | 5                 | 6.3            |
| MFC                  | 3                 | 3.8            |
| Operasional          | 1                 | 1.3            |
| Business Development | 1                 | 1.3            |
| Supervisor           | 1                 | 1.3            |
| Total                | 80                | 100.0          |

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| Unstandardized Residual           |                   |
|-----------------------------------|-------------------|
| N                                 | 80                |
| Normal Parameters <sup>a, b</sup> | Mean              |
|                                   | .0000000          |
|                                   | Std. Deviation    |
|                                   | 2.10312418        |
| Most Extreme Differences          | Absolute          |
|                                   | .092              |
|                                   | Positive          |
|                                   | Negative          |
|                                   | -.092             |
| Test Statistic                    | .092              |
| Asymp. Sig. (2-tailed)            | .092 <sup>c</sup> |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2025

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

|       |                  | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------------|-------------------------|-------|
| Model |                  | Tolerance               | VIF   |
| 1     | Motivasi Kerja   | .277                    | 3.605 |
|       | Kerja Tim        | .250                    | 3.999 |
|       | Lingkungan Kerja | .468                    | 2.137 |

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2025

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>

|       |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 5.139                       | 2.767      |                           | 1.857 | .067 |
|       | Motivasi Kerja | -.041                       | .117       | -.071                     | -.347 | .729 |

|                  |       |      |       |        |      |
|------------------|-------|------|-------|--------|------|
| Kerja Tim        | .192  | .230 | .181  | .835   | .406 |
| Lingkungan Kerja | -.483 | .190 | -.401 | -2.538 | .073 |

a. Dependent Variable: LN\_RES

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2025

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier

|       |                  | Unstandardized Coefficients <sup>a</sup> |            | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig. |
|-------|------------------|------------------------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| Model |                  | B                                        | Std. Error |                                |       |      |
| 1     | (Constant)       | 10.734                                   | 2.148      |                                | 6.342 | .003 |
|       | Motivasi Kerja   | .211                                     | .091       | .235                           | 2.318 | .023 |
|       | Kerja Tim        | .833                                     | .178       | .500                           | 4.673 | .000 |
|       | Lingkungan Kerja | .420                                     | .148       | .222                           | 2.839 | .006 |

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 8. Hasil Analisis Uji T

|       |                  | Unstandardized Coefficients <sup>a</sup> |            | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig. |
|-------|------------------|------------------------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| Model |                  | B                                        | Std. Error |                                |       |      |
| 1     | (Constant)       | 10.734                                   | 2.148      |                                | 6.342 | .003 |
|       | Motivasi Kerja   | .211                                     | .091       | .235                           | 2.318 | .023 |
|       | Kerja Tim        | .833                                     | .178       | .500                           | 4.673 | .000 |
|       | Lingkungan Kerja | .420                                     | .148       | .222                           | 2.839 | .006 |

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 9. Hasil Uji F

|       |            | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |        |                   |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares     | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1     | Regression | 1258.123           | 3  | 419.374     | 91.213 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 349.427            | 76 | 4.598       |        |                   |
|       | Total      | 1607.550           | 79 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kerja Tim, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2025

Tabel 10. Koefisien Determinasi

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .885 <sup>a</sup> | .783     | .774              | 2.144                      |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kerja Tim, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2025