

Analisa terhadap *Efek Work Environment, Ethical Leadership, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Employee Performance* Perusahaan Manufaktur di Cikarang.

Farhan Hamzah Harahap¹; Tiarapuspa²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti Jakarta, farhan022001900025@std.trisakti.ac.id

ARTICLES INFORMATION

ABSTRACT



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.6, No.3, Juli 2023
Page/Halaman : 210 - 223

ISSN (online) : 2599-171X
ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :

Work Environment; Ethical Leadership; Organizational Citizenship Behavior; Employee Performance

JEL. classification :

M31

Permalink:

DOI:10.32493/frkm.v6i1.28027

Article info :

Received : April 2023
Revised : May 2023
Accepted : June 2023

Licenses :



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Contact Author :

© LPPM & PRODI MM UNPAM
JL.Surya Kencana No.1 Pamulang Tangerang
Selatan – Banten
Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491
e-mail : forkamma@unpam.ac.id

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh *work environment* terhadap *employee performance*, *ethical leadership* terhadap *employee performance*, *oganizational citizenship behavior* terhadap *employee performance*. Rencana penelitin yang digunakan dalam ulasan ini menggunakan pengujian spekulasi yang diharapkan dapat memahami konsep koneksi tertentu, atau menggambarkan kontras antara kelompok, atau otonomi setidaknya dua elemen dalam situasi yang sedang berlangsung. Rancangan yang digunakan dalam ulasan ini menggunakan pengujian spekulasi yang diharapkan dapat memahami konsep hubungan tertentu, atau menampilkan perbedaan antara kelompok. Sampel yang digunakan sebanyak 200. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda . hasil penelitian ini di temukan bahwa terdapat adanya ada hubungan positif antara *work environment* terhadap *employee performance*. Hasil pengujian hipotesis terdapat adanya ada hubungan positif antara *ethical leadership* terhadap *employee performance*. Hasil pengujian hipotesis terdapat adanya ada hubungan positif antara *organizational citizenship behavior* terhadap *employee performance*

The purpose of this study is to analyze the effect of the work environment on employee performance, ethical leadership on employee performance, organizational citizenship behavior on employee performance. The research plan used in this review uses speculative testing which is expected to understand the concept of a particular connection, or describe the contrast between groups, or the autonomy of at least two elements in an ongoing situation. The design used in this review uses speculative testing which is expected to understand the concept of a certain relationship, or show differences between groups. The sample used was 200. The analysis used was multiple linear regression analysis. The results of this study found that there is a positive relationship between work environment and employee performance. The results of testing the hypothesis show that there is a positive relationship between ethical leadership and employee performance. The results of testing the hypothesis show that there is a positive relationship between organizational citizenship behavior and employee performance..

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi harus memiliki tujuan untuk menjalankan operasinya, dan untuk mencapai atau memenuhi tujuan tersebut, setiap organisasi harus terampil dalam memilih strategi. Ini terutama benar dengan perencanaan sumber daya manusia, yang pada dasarnya berpusat pada tindakan manajemen tertentu. *Employee performance* adalah komponen organisasi yang signifikan dan menarik karena telah terbukti memiliki keunggulan yang signifikan. Organisasi adalah salah satu yang percaya bahwa perwakilan harus rajin bekerja dalam lingkup kapasitas untuk mencapai hasil kerja yang besar. Tanpa kinerja yang baik dari semua pekerja, akan sulit untuk mencapai tujuan yang otoritatif.

Employee performance dapat dibagi menjadi kinerja tugas dan kinerja, melibatkan faktor perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Di tempat kerja, *employee performance* diwakili oleh perilaku spontan dan peran ekstra. *Employee performance* dapat dibagi menjadi perilaku positif (seperti kewarganegaraan organisasi) dan perilaku negatif (Rinaldi & Riyanto, 2021). *Employee performance* Beberapa faktor ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan segera berkorelasi dengan keberhasilan pengembangan bisnis bagi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rinaldi & Riyanto, 2021) menunjukkan bahwa *ethical leadership* dan *work environment* dapat mempengaruhi *employee performance* untuk memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan. Selain itu, pada penelitian (Mardhotillah et al., 2021) juga menunjukkan faktor *organizational citizenship behavior* dalam meningkatkan *employee performance*. Faktor penting yang menentukan *employee performance* dan perusahaan serta kemampuan beradaptasi untuk berubah yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dan karyawan dan pemimpin dapat mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan perusahaan (Ayu Putu Widani Sugianingrat et al., 2019).

Menurut (Ayu Putu Widani Sugianingrat et al., 2019), seorang pemimpin harus bertindak dengan motivasi tinggi dan perubahan spiritual yang baik untuk menjalankan model kepemimpinan yang baik. *Ethical leadership* menampilkan perilaku yang diatur dalam hubungan pribadi dalam organisasi yang diarahkan untuk memperkuat dan meningkatkan perilaku etis karyawan (al Halbusi et al., 2021). *Ethical leadership* memiliki sikap pribadi yang positif dan bertujuan untuk mempengaruhi karyawan mereka melalui pengelolaan perilaku etis yang aktif (al Halbusi et al., 2021). Ketika karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil oleh pemimpin mereka, mereka akan percaya bahwa perilaku pemimpin mereka dapat menguntungkan bagi perusahaan. Akibatnya, karyawan tidak bertindak secara tidak etis (al Halbusi et al., 2021). Selain *ethical leadership*, variabel *work environment* sangat penting bagi *employee performance* karena *work environment* dapat membuat karyawan menjadi lebih santai dan produktif, membuat karyawan lebih harmonis, membuat ruang publik menjadi lebih inklusif, dan aman (Rinaldi & Riyanto, 2021).

Menurut (Sadewo et al., 2021a) karyawan berusaha untuk bekerja dan tinggal di perusahaan yang menyediakan *work environment* yang baik dan positif. *Work environment* yang sehat ditandai dengan kondisi fisik dan psikologis, prosedur, struktur, hubungan, dan kebijakan yang secara positif mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja (Sadewo et al., 2021a). Dengan demikian, *work environment* merupakan komponen penting yang dapat mempengaruhi *employee performance* dalam suatu perusahaan.

Faktor lain yang juga harus berkontribusi terhadap *employee performance* adalah *organizational citizenship behavior*. Menurut (Organ & Ryan, 1995) *organizational citizenship behavior* merupakan kontribusi individu di tempat kerja yang berjalan di luar peran yang dibutuhkan dari kontrak kinerja. pemimpin bergantung pada kesan mereka tentang niat pendukung untuk mensurvei perilaku kewarganegaraan hierarkis. Oleh karena itu, wajar jika atasan akan memiliki hubungan kuat antara *ethical leadership* dengan *employee performance* (Rinaldi & Riyanto, 2021). Karyawan yang mengalami lebih banyak dukungan organisasi harus menunjukkan lebih banyak *organizational citizenship behavior* dan *employee performance* yang lebih baik karena perilaku tersebut bermanfaat bagi perusahaan (Rinaldi & Riyanto, 2021). Karyawan mengembangkan *organizational citizenship behavior* di tempat kerja untuk membantu kolaborator, dan terus mencari cara yang lebih baik untuk menjalankan tanggung jawab mereka sehingga pekerja dapat meningkatkan efisiensi yang lebih menonjol (Rinaldi & Riyanto, 2021). *Organizational citizenship behavior* sangat penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan efisiensi dan fungsionalitas perusahaan dengan mendorong pilihan untuk kerja sama di antara karyawan (Khawand et al., 2022).

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Handayani et al., 2022), diketahui bahwa variabel *work environment* berpengaruh terhadap *employee performance*. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan regresi linier diperoleh nilai (β) 0,585 (p -value < 0,001). *Ethical leadership* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *employee performance* (β = 0,443, p -value < 0,01). Dengan demikian, *ethical leadership* dapat meningkatkan *employee performance* pada perusahaan (Mostafa, 2018). Berdasarkan hasil penelitian (Syaifullah et al., 2021) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki dampak yang signifikan terhadap *employee performance* (β = 0,362, p -value < 0,05).

Saat ini, perusahaan Produksi telah memberikan komitmen yang sangat besar terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia sebesar 7,07% pada triwulan II tahun 2021, dengan pertumbuhan sebesar 6,91% meskipun ada tekanan dari pandemi Covid. Indonesia memiliki beberapa kawasan industri besar yang tersebar di beberapa wilayah, Salah satu kawasan industri terbesar yaitu kawasan Industri Jababeka (Jawa Barat-Bekasi). Kawasan Industri Jababeka (Jawa Barat-Bekasi), Cikarang dijuluki sebagai kota industri terbesar se-Asia Tenggara, terdapat 2000 perusahaan yang beroperasi. Sebagai kota industri terbesar, perusahaan manufaktur di Cikarang sendiri masih memiliki masalah ketenagakerjaan, karena masih kurangnya perhatian terhadap pengembangan serta peningkatan pada *employee performance* sehingga mengalami penurunan. Oleh karena itu, *employee performance* menjadi satu hal yang perlu di tinjau kembali oleh perusahaan dengan menyelidiki faktor-faktor yang dapat membantu meningkatkan *employee performance*. Dalam hal ini, peneliti memilih untuk meneliti *work environment*, *ethical leadership*, dan *organizational citizenship behavior* yang memungkinkan untuk dapat meningkatkan *employee performance* secara baik dan efisien. Meningkatnya *employee performance* dapat membuat tujuan perusahaan tercapai dan dapat terus maju.

Sebagaimana yang diuraikan sebelumnya maka penelitian ini mengambil judul Analisa terhadap efek *work environment*, *ethical leadership*, dan *oganizational citizenship behavior* terhadap *employee performance* pada karyawan perusahaan manufaktur yang berada di Cikarang.

B. KAJIAN LITERATUR

Work Environment

Work environment diatur oleh adanya kebisingan, peralatan, perlengkapan, lingkungan, tata letak fisik, interaksi rekan kerja, dan faktor lain yang berdampak signifikan dalam menghasilkan karya berkualitas tinggi. (Soetjipto & Supriyanto, 2020). *Work environment* yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal (Prasetyo et al., 2021). *Work environment* mungkin dipengaruhi oleh tempat kerja. Jika pekerja merasa nyaman dengan pekerjaannya, mereka akan merasa nyaman melakukan tugas untuk memanfaatkan waktu mereka sebaik mungkin di tempat kerja dan lebih cenderung percaya bahwa kinerja mereka akan sangat baik. (Prasetyo et al., 2021). Jadi dapat disimpulkan bahwa *work environment* sangat penting bagi karyawan karena jika lingkungan kerja kondusif, maka karyawan dapat bekerja secara

Ethical Leadership

Menurut (al Halbusi et al., 2021), *ethical leadership* dapat digambarkan sebagai pelaku yang mengatur perilaku melalui aktivitas pribadi, koneksi relasional, dan perkembangan cara berperilaku ini kepada pekerja melalui korespondensi, dukungan, dan navigasi dua arah. *Ethical leadership* merupakan elemen penting untuk perilaku etis di dalam perusahaan (al Halbusi et al., 2021). *Ethical leadership* dibedakan atas dasar kedewasaan moral yang tinggi dan kepatuhan yang ketat terhadap prinsip-prinsip yang benar secara moral (Liu et al., 2021). Mereka berorientasi pada orang dan mengambil keputusan yang tidak memihak untuk kepentingan perusahaan (Liu et al., 2021). *Ethical leadership* memberi sinyal bahwa mereka dapat dipercaya, adil, layak untuk ditiru, dan sebagai manajer moral. Dapat disimpulkan dari beberapa peneliti diatas *ethical leadership* dapat membuat karyawan merasa bahwa mereka ingin mempunyai pemimpin yang beretika karena *ethical leadership* merupakan elemen penting bagi perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior

Pemimpin bergantung pada kesan mereka tentang proses pemikiran pengikut untuk mensurvei perilaku kewarganegaraan otoritatif pada pekerja. Dengan demikian, wajar jika sumber inspirasi pekerja akan memiliki hubungan yang sangat besar dengan hirarki perilaku kewargaan mereka. (Rinaldi & Riyanto, 2021). *Organizational citizenship behavior* dianggap sebagai perilaku yang tidak terkait dengan deskripsi pekerjaan tertentu, namun bermanfaat bagi orang lain (Khawand et al., 2022). *Organizational citizenship behaviour* adalah perilaku karyawan yang secara tidak langsung dapat dilacak dalam lingkungan kerja formal dan, secara keseluruhan, dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. (Trisakti et al., n.d.). *Organizational citizenship behavior* dapat dikategorikan ke dalam dua kategori yaitu, perilaku kewarganegaraan yang diarahkan pada organisasi secara keseluruhan, dan perilaku kewarganegaraan yang diarahkan kepada individu dalam perusahaan (Khawand et al., 2022). Dengan demikian, *organizational citizenship behavior* adalah untuk menganalisis konteks organisasi untuk mempengaruhi persepsi orang dan akibatnya (Khawand et al., 2022). Dari sebagian dari pengertian utama di atas, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku kewarganegaraan yang dapat mempengaruhi persepsi orang namun bermanfaat bagi orang lain.

Employee Performance

Employee performance didefinisikan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Rinaldi & Riyanto, 2021). Definisi *employee performance* mencakup perilaku dalam kendali karyawan, tetapi membatasi perilaku tersebut relevan dengan kinerja pekerjaan (Rinaldi & Riyanto, 2021). Menurut (Abun, 2021) mendefinisikan *employee performance* sebagai kombinasi efektivitas dan efisiensi dalam melakukan tugas inti. Menurut (Abun, 2021) juga mendefinisikan *employee performance* sebagai kemahiran karyawan melakukan tugas-tugas substantif atau teknis inti yang menjadi pusat pekerjaannya. Menurut (Abun, 2021) menganggap *employee performance* sebagai tanggung jawab inti dari seorang karyawan atau perilaku yang ditentukan oleh peran. Menurut (Soetjipto & Supriyanto, 2020) *employee performance* merupakan suatu hal yang harus dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan berkaitan dengan tanggung jawabnya dalam memenuhi tugasnya. Jadi *employee performance* mencakup perilaku dalam kendali karyawan, kemahiran karyawan dalam pengerjaan tugas dan dapat berkontribusi dengan baik dalam perusahaan.

Organizational citizenship behavior dan employee performance

Membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk pekerjaan ekstra, dan mematuhi standar perusahaan adalah contoh perilaku kewarganegaraan organisasi yang ditampilkan. Perilaku ini, yang merupakan contoh perilaku pro-sosial, atau perilaku sosial yang bermanfaat, konstruktif, dan positif, menunjukkan bagaimana nilai tambah karyawan. *Perilaku kewarganegaraan otoritatif sebagai perilaku di luar kebutuhan kerja konvensional yang dapat memberikan keuntungan bagi organisasi.* Sub-dimensi *organizational citizenship behavior* adalah kebajikan sipil, kesopanan, dan sportivitas, yang terbukti berpengaruh positif terhadap *employee performance* (Rinaldi & Riyanto, 2021). Hasil lain juga menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap *employee performance*. *organizational citizenship behavior* memungkinkan untuk meningkatkan *employee performance*, seperti yang ditunjukkan oleh (Ayu Putu Widani Sugianingrat et al., 2019).

Work environment dan employee performance

Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik tercipta jika lingkungan sekitar tempat kerja sehat (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Industri perbankan di India membuktikan bahwa *work environment* yang membuat karyawan tidak bahagia dapat berdampak pada *employee performance* yang akan menurun (Dhamija et al., 2019). Berdasarkan penelitian (Sadewo et al., 2021b), *work environment* yang tidak nyaman mengakibatkan gangguan kesehatan dan meningkatkan angka absensi. Meningkatnya tingkat absensi mengakibatkan menurunnya produktivitas pegawai yang berdampak pada *employee performance*. menurut (Shahzad Chaudhry et al., n.d.) menyimpulkan bahwa perbaikan *work environment* di tempat kerja dapat mempengaruhi *employee performance*.

Ethical leadership dan employee performance

Saat ini, *ethical leadership* digunakan untuk mempengaruhi dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja. Perusahaan yang memiliki kode etik, berdampak positif pada perilaku tidak etis, yaitu *semakin* ketat kode etik, semakin sedikit pula perilaku tidak etis yang dialami oleh karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa *ethical leadership* dianggap yang paling kuat dalam mempengaruhi hubungan antara pemimpin moral dan *employee performance*, dan kemungkinan besar dapat meningkatkannya (Shaukat Malik et al., 2016). *Ethical leadership* diharapkan dapat memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang, biasanya dengan memainkan peran kunci dalam menciptakan sistem motivasi melalui

berbagai cara seperti budaya tempat kerja yang positif, penghargaan, dan pengakuan. Oleh karena itu, *ethical leadership* berdampak positif dalam membuat karyawan termotivasi dan puas dengan pekerjaannya (Studi Pemerintahan et al., n.d.)

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pedoman dari penelitian sebelumnya (Rinaldi & Riyanto, 2021). metodologi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji analisis yang diharapkan dapat memahami gagasan tentang hubungan tertentu, atau memutuskan variasi antar dasar, atau kebebasan atau lebih komponen dalam situasi yang sedang berlangsung. Pengujian spekulasi dilakukan untuk mengkaji dampak variabel *Work Environment*, *Ethical Leadership*, *Organization Citizenship Behavior*, dan *Employee Performance*. melakukan pelaksanaan perwakilan dalam menyusun organisasi pekerja di Cikarang. Pemeriksaan ini diarahkan sebagai survei disipliner dan menggunakan catatan pass-sectional karena pengukuran paling baik dikumpulkan secara ganda untuk mencari hubungan antar variabel. Unit ujian yang digunakan adalah laki-laki atau perempuan, khususnya perwakilan kantor majelis di Cikarang.

Dalam ulasan ini, variabel yang digunakan terdiri dari empat faktor, yaitu: tempat kerja, administrasi moral, dan perilaku kewarganegaraan otoritatif sebagai faktor bebas, dan pelaksanaan pekerja sebagai variabel dependen.

Teknik pengambilan sampel yang pake dalam pengujian dalam penelitian ini adalah pengujian purposive, yaitu suatu teknik dalam pemikiran model. Jumlah poulasi yang digunakan dalam pekerja ini di ambil dari yang bekerja di perusahaan manufactur Cikarang adalah 800 perwakilan. Sampel digunakan yaitus sebanyak 200 pekerja dari perusahaan manufactur cikarang. Dalam menentukan sampel , ukuran sampel dasar yang digunakan adalah 5 hingga beberapa kali jumlah pertanyaan. Penelitian ini memiliki 40 hal inkuiri. Ukuran tes = jumlah benda pertanyaan x 5 (contoh terkecil) atau 10 (contoh terbesar). Sampel terkecil = $40 \times 5 = 200$, contoh terbesar = $40 \times 10 = 400$. Dari penjelasan tersebut diketahui bahwa ukuran samepl dasar dalam penelitian ini adalah 200 responden dan sampel terbesar adalah 400 responden. Selanjutnya, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah contoh dasar sebanyak 200 contoh. Responden yang tidak dapat mengisi dengan alasan bahwa pada polling hanya terdapat beberapa bagian kerja yaitu bagian peragaan, bagian fakultas, bagian kreasi, bagian penjualan, dan bagian umum. Jika perwakilan tidak bekerja di divisi yang bersangkutan, dia tidak dapat menyelesaikan polling. Pemeriksaan informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah berbagai pemeriksaan relaps langsung.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak , dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan melihat nilai Asymp. Sig. (2-diikuti).Jika Asimp. Sig. (2-diikuti) lebih jelas daripada tingkat kepentingan yang ditetapkan sebelumnya sebesar 5% (0,05).

Tabel 1 Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardize
d Residual

N		200
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0202460
	Std. Deviation	2.70896111
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.045
	Negative	-.027
Test Statistic		.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 \geq 0,05 yang artinya data telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji bagaimana model regresi menemukan korelasi antar variable independen.

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Work environment	0,435	2,296	Tidak terjadi multikolinearitas
Ethical leadership	0,472	2,117	Tidak terjadi multikolinearitas
Organizational citizenship behavior	0,614	1,630	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai *tolerance* didapatkan hasil semua variabel $> 0,10$, yang berarti bahwa model ini memenuhi persyaratan multikolinearitas. Sedangkan, nilai VIF dari setiap variabel menunjukkan nilai $VIF < 10$ sehingga model kekambuhan yang beragam ini memenuhi anggapan multikolinearitas. Konsekuensinya, sangat mungkin diduga bahwa hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada efek samping multikolinier dari model relaps yang telah dibuat.

Uji Korelasi

Tabel 3 Uji Korelasi

Model	Koefisien Korelasi	Interpretasi
<i>Work environment (X1) employee performance (Y)</i>	0,743	Kuat
<i>Ethical leadership (X2) employee performance (Y)</i>	0,633	Kuat
<i>Organizational citizenship behavior (X3) employee performance (Y)</i>	0,604	Kuat

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 25

Tabel di atas menunjukkan hasil perhitungan korelasi *pearson*. Pada model hubungan X1 terhadap Y, nilai koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,743 mengartikan bahwa tingkat korelasi antara variabel *work environment* (X1) dan variabel *employee performance* (Y) masuk ke dalam kategori kuat berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi. Pada model hubungan X2 terhadap Y, nilai koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,633 mengartikan bahwa tingkat korelasi antara variabel *ethical leadership* (X2) dan variabel *employee performance* (Y) masuk ke dalam kategori kuat berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi. Pada model hubungan X3 terhadap Y, nilai koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,604 mengartikan bahwa tingkat korelasi antara variabel *organizational citizenship behavior* (X3) dan variabel *employee performance* (Y) masuk ke dalam kategori kuat berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi.

Uji Koefisien Deteminasi

Tabel 4 Uji Koefisien Deteminasi (r^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.598	1.733

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Ethical Leadership, Work Environment

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 25

Nilai R square adalah 0,604, dan itu dapat di simpulkan 60,4% dari keragaman *employe performance* dipengaruhi oleh *work environment*, *Ethical Leadership*, dan *Citizenship behavior* sedangkan 39,6% variable lain yang tidak di tliti dalam penelitian in .

Uji Kelayakan Model (uji Simultan)

Kualitas yang dicatat digunakan untuk uji kepraktisan model logis mengingat angka kemungkinan yang layak untuk digunakan sebagai model kekambuhan adalah di bawah 5% atau $<0,05$. Jika Sig. $< 0,05$, maka pada saat itu uji parsial dianggap dapat dilakukan dan di terima, jika Sig. $> 0,05$, maka pada saat itu, uji simultan dianggap tidak simultan atau tidak diterima.

Tabel 5 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	898.797	3	299.599	99.704	.000 ^b
	Residual	588.958	196	3.005		
	Total	1487.755	199			

a. Dependent Variable: Employee Performance

b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Ethical Leadership, Work Environment

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 26

Perumusan hipotesis uji simultan adalah sebagai berikut:

H₀: Tidak ada pengaruh *work environment*, *ethical leadership*, dan *organizational citizenship behavior* terhadap *employee performance*

H_a: *Work environment*, *ethical leadership*, dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara simultan terhadap *employee performance*

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F sebesar 99,704 dengan nilai kepentingan 0,000. Karena nilai kepentingan di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), cenderung disimpulkan bahwa *Work Environment*, *Ethical Leadership*, dan *Organizational Citizenship Behavior* pada saat yang sama berdampak pada *Employee Performance*. Dengan demikian, model kekambuhan dalam penelitian ini telah memenuhi kebutuhan kualifikasi model atau dapat dicapai untuk pemeriksaan tambahan.

Uji Hipotesis Parsial

Uji hipotesis secara parsial atau uji t di gunakan untuk menguji Pengaruh *Work environment* (X₁), *ethical leadership* (X₂), dan *citizenship behavior* (X₃) terhadap *employee performance* (Y) diuji dengan menggunakan uji parsial yang umumnya dikenal dengan uji t. Perbandingan nilai signifikansi (Sig. t) dengan tingkat probabilitas yang telah ditetapkan sebesar 0,05 harus dilakukan untuk mengidentifikasi hasil eksperimen, dan lebih khusus pengakuan atau pengecualian H₀. Berikut pedoman pengujian untuk memahami hubungan masing-masing variabel dan pengaruhnya:

1. Jika p-value kurang dari 0,05, maka H₀ ditolak sedangkan H_a diterima, menunjukkan pengaruh yang signifikan.
2. H₀ diterima dan H_a ditolak jika p-value kurang dari 0,05, menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan.

Hipotesis 1 :

Hipotesis pertama menguji pengaruh *work environment* terhadap *employee performance*, di mana bunyi hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut :

H₀₁ : *Work environment* tidak berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

H_a₁ : *Work environment* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	p-value (< 0,05)	Hipotesis
<i>Work environment</i> → <i>employee performance</i>	0,397	0,000	H _a ₁ didukung

Sumber : Data kuesioner diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian statistik diatas, diketahui bahwa variabel *work environment* (X1) memiliki nilai koefisien beta positif sebesar 0,397 dengan nilai kepentingan 0,000. Nilai koefisien beta > 0 dan nilai kepentingan < 0,05 (0,000 < 0,05) menunjukkan bahwa *Work environment* secara bermakna memengaruhi *Employee Performance*. Akibatnya, H₀ ditolak dan H₁ diakui.

Hipotesis 2 :

Hipotesis kedua menguji pengaruh *ethical leadership* terhadap *employee performance*, di mana bunyi hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut :

H₀₂ : *Ethical leadership* tidak berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

H_a₂ : *Ethical leadership* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	p-value (< 0,05)	Hipotesis
<i>Ethical leadership</i> → <i>employee performance</i>	0,107	0,016	H _a ₂ didukung

Sumber : Data kuesioner diolah menggunakan SPSS versi 25

Dilihat dari hasil uji faktual di atas diketahui bahwa variabel administrasi moral (X₂) memiliki koefisien beta positif sebesar 0,107 dengan tingkat kepentingan sebesar 0,016. Nilai koefisien beta > 0 dan nilai kepentingan < 0,05 (0,016 < 0,05) menunjukkan bahwa inisiatif moral mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Selanjutnya, H₀ ditolak dan H₂ diterima.

Hipotesis 3 :

Hipotesis selanjutnya ketiga melihat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *employee performance*,, dimana spekulasi tidak sah (H₀) dan spekulasi elektif (H_a) adalah sebagai berikut:

H₀₃ : *Organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

H_a₃ : *Organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	p-value (< 0,05)	Hipotesis
<i>Organizational citizenship behavior</i> → <i>employee performance</i>	0,090	0,000	H _a ₃ didukung

Sumber : Data kuesioner diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian terukur di atas, diketahui bahwa variabel perilaku kewarganegaraan hirarkis (X3) memiliki koefisien beta positif sebesar 0,090 dengan nilai kepentingan 0,000. Nilai koefisien beta > 0 dan nilai kepentingan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan hierarkis secara bermakna mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Dengan cara ini, H0 ditolak dan H3 diakui.

Pemabahasan

H1 : Ada hubungan positif antara *work environment* terhadap *employee performance*.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang kuat antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja. Studi ini melengkapi penyelidikan sebelumnya oleh (Rinaldi & Riyanto, 2021) dalam kajiannya dikemukakan bahwa ada pengaruh positif antara tempat kerja terhadap pelaksanaan perwakilan, dan itu berimplikasi bahwa semakin tinggi tempat kerja maka semakin tinggi pula pelaksanaan pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi *work environment* mampu meningkatkan *employee performance* pada karyawan di perusahaan manufakturing di Cikarang. Penyebabnya ialah adanya kesesuaian *work environment* yang disediakan oleh perusahaan dengan melibatkan *employee performance* dalam menjalankan pekerjaan sehingga karyawan merasa cocok pada pekerjaannya.

H₂: Ada hubungan positif antara *ethical leadership* terhadap *employee performance*.

Menguji spekulasi selanjutnya menyimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat besar antara inisiatif moral dan eksekusi perwakilan. Studi ini menjunjung tinggi eksplorasi masa lalu diarahkan oleh (Ayu Putu Widani Sugianingrat et al., 2019) Dalam eksplorasinya diungkapkan bahwa ada hubungan positif yang sangat besar antara administrasi moral dan eksekusi perwakilan, dan itu menyiratkan bahwa semakin tinggi administrasi moral, semakin tinggi eksekusi pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa administrasi moral dapat lebih mengembangkan eksekusi representatif di kalangan pekerja dalam organisasi perakitan di Cikarang. Penjelasanannya adalah dengan adanya moral authority yang bekerja dalam organisasi perakitan pada umumnya akan menyebabkan para karyawan merasa perlu memiliki *Ethical Leadership* dengan alasan bahwa Employee performance merupakan komponen yang signifikan bagi Perusahaan

H₃: Ada hubungan positif antara *organizational citizenship behavior* terhadap *employee performance*.

Pengujian hipotesis selanjutnya beralasan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *Citizenship begavior* terhadap *employee performance*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Rinaldi & Riyanto, 2021) Dalam penelitiannya, diungkapkan bahwa ada hubungan positif yang sangat besar antara Organization Citizenship Behavior terhadap *employee performance*, dan itu menyiratkan bahwa semakin baik Organization Citizenship Behavior, semakin tinggi pula Organization Citizenship Behavior . Hal ini menunjukkan bahwa Organization Citizenship Behavior dapat meningkatkan employe performance dalam kinerja pegawai perusahaan manufactur di cikarang. Penjelasanannya adalah keselarasan Organization Citizenship Behavior yang merupakan perilaku kewargaan yang dapat mempengaruhi kearifan individu dan kemudian bernilai bagi orang lain.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh antara *work environment*, *organizational citizenship behavior*, *ethical leadership* terhadap *employee performance* pada karyawan di perusahaan manufakturing di Cikarang, maka dapat ditarik simpulan bahwa Hasil pengujian hipotesis terdapat adanya ada hubungan positif antara *work environment* terhadap *employee performance*. Hasil pengujian hipotesis terdapat adanya ada hubungan positif antara *ethical leadership* terhadap *employee performance*. Hasil pengujian hipotesis terdapat adanya ada hubungan positif antara *organizational citizenship behavior* terhadap *employee performance*.

Saran untuk peneliti selanjutnya sebaiknya Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufakturing yang berada di Cikarang melibatkan 200 responden, diyakini para ilmuwan di masa depan justru ingin menambahkan tes agar benar-benar meyakinkan, karena semakin banyak responden yang diperiksa maka akan semakin bisa diandalkan pemeriksaan ini. Bagi calon analis dipercaya dapat memimpin penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan informasi yang lebih lengkap, misalnya menyebutkan langsung fakta-fakta objektif di lapangan sehingga penelitian menghasilkan hasil yang sesuai dengan kebenaran atau keadaan sebenarnya dari responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D. (2021). Effect of attitude toward work, work environment on the employees' work self-efficacy. *SSRN Electronic Journal*, 10(7), 129–141. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3958253>
- al Halbusi, H., Williams, K. A., Ramayah, T., Aldieri, L., & Vinci, C. P. (2021). Linking ethical leadership and ethical climate to employees' ethical behavior: the moderating role of person–organization fit. *Personnel Review*, 50(1), 159–185. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2019-0522>
- Ayu Putu Widani Sugianingrat, I., Rini Widyawati, S., Alexandra de Jesus da Costa, C., Ximenes, M., dos Reis Piedade, S., & Gede Sarmawa, W. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 319–339. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0124>
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*, 26(3), 871–892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Handayani, R., Nasution, N. L., & Indra, A. (2022). The Influence of Loyalty and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Case Study at PT Bangkobakti Perdana Trijaya Pekan Tolan Labuhanbatu Selatan North Sumatra. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(4), 586–591. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems1033>
- Khawand, S., Ghasemi, M., & Sahranavard, S. A. (2022). Employee Involvement and Socialization as an Example of Sustainable Marketing Strategy and Organization's Citizenship Behavior: Empirical Evidence from Beirut Hotel Sector. *Sustainability (Switzerland)*, 14(14). <https://doi.org/10.3390/su14148805>

- Lesmana, R., Sunardi, N., Hastono, H., & Widodo, A. S. (2021). Perceived Quality Membentuk Customer Loyalty via Brand Equity pada Pengguna Smartphone Merek Xiaomi di Tangerang Selatan. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 4(2), 157-167
- Liu, X., Baranchenko, Y., An, F., Lin, Z., & Ma, J. (2021). The impact of ethical leadership on employee creative deviance: the mediating role of job autonomy. *Leadership and Organization Development Journal*, 42(2), 219–232. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2020-0026>
- Mardhotillah, R. R., Karya, D. F., Saadah, C., & Rasyid, R. A. (2021). The antecedents of employee's performance: Case study of Nahdlatul Ulama University of Surabaya, Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 747(1), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/747/1/012112>
- Mostafa, A. M. S. (2018). Ethical leadership and organizational citizenship behaviours: the moderating role of organizational identification. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(4), 441–449. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1470088>
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). a Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x>
- Prasetyo, I., Putra, W., Sekretari, A., Indonesia, M., Aliyyah, N., Syahrial, R., Manajemen, D., Diah, I., Nartasari, R., Yuventius, I., Wibowo, H., Sanjayanto, I., & Sulistiyowati, I. (2021). Discipline and Work Environment Affect Employee Productivity: Evidence From Indonesia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5), 1939–4675.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Rinaldi, E., & Riyanto, S. (2021). The effect of work motivation, work environment, and job satisfaction on organizational citizenship behavior and their impact on employees performance of RSU Menteng Mitra Afia during the Covid-19 pandemic. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(6), 101–110. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i6.1293>
- Sadewo, I. P., Surachman, S., & Rofiaty, R. (2021a). The influence of working environment to employee performance mediated by work motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(3), 213–222. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1112>
- Sadewo, I. P., Surachman, S., & Rofiaty, R. (2021b). The influence of working environment to employee performance mediated by work motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(3), 213–222. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1112>
- Shahzad Chaudhry, M., Ubaid Ullah, M., Shahzad, K., & Ghaffar Sulehri, I. (n.d.). *IMPACT OF WORKPLACE ENVIRONMENT ON PERFORMANCE IN UNIVERSITY LIBRARIES OF LAHORE, PAKISTAN*.
- Shaukat Malik, M., Awais, M., Timsal, A., & Qureshi, H. (2016). Impact of Ethical Leadership on Employees' Performance: Moderating Role of Organizational Values. *International Review of Management and Marketing*, 6(3), 590–595.
- Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). <http://jssidoi.org/esc/home>. 8(2), 735–751.

- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Studi Pemerintahan, J., Oladimeji, K. A., Abdulrazaq, ;, & Abdulkareem, K. (n.d.). *Ethical Leadership and Employee Performance in the Public Sector: The Mediating Effects of Motivation and Satisfaction*. <https://doi.org/10.18196/jgp.v13i2.14903>
- Sunardi, N., & Tatariyanto, F. . (2023). The Impact of the Covid-19 Pandemic and Fintech Adoption on Financial Performance Moderating by Capital Adequacy . *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 3(1), 102–118. <https://doi.org/10.54099/ijbmr.v3i1.620>
- Syaifullah, D. H., Sunarta, & Hartono, B. D. (2021). The Effect Of Employee Engagement And Organizational Citizenship Behavior On The Performance Of Employees Of The Research & Development And Education & Training Agency Of The Ministry Of Religion Of The Republic Of Indonesia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(5), 1077–1084. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i5.1753>
- Trisakti, J. E., Prasetya, D. A., Satyaputri, D., & Puspa, T. (n.d.). *Pengaruh Transformational Leadership, Work Stress Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Multiguna International Persada*. <https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14625>