

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

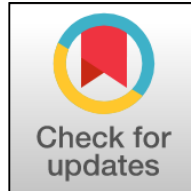
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

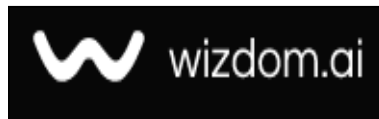
How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Revealing Global Influences on Organizational Behavior

Mengungkap Pengaruh Global pada Perilaku Organisasi

Julianto Julianto, julianto91919@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Herlinda Maya Kumala Sari, herlindamayakumala@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study examines the impact of work motivation, career development, and work environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among employees of PT Coca Cola Europacific Partners Indonesia Pasuruan Plant. Using a quantitative approach with 60 respondents selected through saturated sampling, data analysis was conducted using SPSS version 24. The results indicate that work motivation and work environment significantly influence OCB, while career development has a positive but non-significant effect. Additionally, the combined effect of these factors significantly influences OCB. These findings underscore the importance of fostering a supportive work environment and promoting work motivation to enhance OCB, while also emphasizing the need for providing adequate career development opportunities. Understanding these factors can aid in developing strategies to promote a positive organizational culture and improve overall organizational performance.

Highlight:

Work motivation and environment influence OCB significantly.
Career development positively affects OCB but not significantly.
Understanding OCB factors enhances organizational performance.

Keywords: Work Motivation, Career Development, Work Environment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), PT Coca Cola Europacific Partners Indonesia.

Published date: 2024-01-10 00:00:00

Pendahuluan

Organisasi adalah kumpulan dari dua orang atau lebih yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja dan sumber daya manusia yang melebihi harapan Dewasa ini, peran manusia dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan tidak dapat diabaikan. Bakat berkualitas mencakup kemampuan dan kemauan untuk melampaui persyaratan standar organisasi. Kontribusi individu yang melampaui persyaratan peran tempat kerja disebut perilaku sipil organisasi dan disingkat OCB. Perilaku ini mewakili nilai tambah karyawan. Ini merupakan bentuk perilaku prososial, suatu bentuk perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna.

PT. Coca Cola Europasific Partners Indonesia Pasuruan Plant adalah salah satu perusahaan PT. Coca Cola Europasific Partners Indonesia Pasuruan Plant, yang menangani produksi dan distribusi produk Coca Cola di wilayah Jawa Timur. Perusahaan ini beralamat di Jl. Raya Surabaya - Malang KM.43, Tamanan, Kepulungan, kec. Gempol, kab. Pasuruan, Jawa Timur 67155. Sebagai salah satu dari perusahaan besar dengan banyak produk PT. Coca Cola Europasific Partners Indonesia Pasuruan Plant Diperlukan untuk mencapai tujuan yang tinggi. Untuk memenuhi target permintaan kantor pusat, kami membutuhkan orang-orang berbakat yang dapat dipercaya. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan motivasi tertentu dari pihak perusahaan agar karyawan dapat secara rutin mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan kekurangan karena pekerjaan sehari-hari yang monoton

optimalnya pemberian motivasi dari perusahaan pada karyawannya, sehingga karyawan merasa kurang bergairah dalam bekerja berdampak terhadap pengembangan karir untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan yang di pengaruhi oleh lingkungan kerja yang tidak memadai tentunya akan membuat karyawan tidak betah bekerja, sehingga akan hilang semangat kerja dan kegairahan kerja Budiyo dan Oetomo^[1].

Organizational Citizenship Behavior yang dilakukan oleh pegawai sangat penting dan memiliki dampak positif terhadap perkembangan suatu organisasi Di Astuti dan Agus Prayitno^[2]. Ketika seseorang pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dan baik akan menunjukkan sikap Organizational Citizenship Behavior yang baik dalam pekerjaannya Muhamad Takrim^[3]. Dengan adanya motivasi kerja yang baik akan menimbulkan tindakan yang mengarah pada tujuan dan dapat memuaskan suatu keinginan para pegawai yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Selain adanya dukungan motivasi kerja, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior yaitu pengembangan karir Erika dan Hamida^[4]. Orientasi pengembangan karir mengarah pada dinamisme perkembangan atau kemajuan organisasi/perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis masa depan yang kompleks. Anggota organisasi dan karyawan organisasi atau perusahaan memainkan perannya masing-masing dalam mengembangkan karirnya. Karyawan harus dapat menentukan rencana karir yang ingin dicapai. Organisasi dan bisnis, di sisi lain, bertugas membantu mereka mencapai tujuan mereka melalui berbagai program pengembangan karir Wiandari dan Darma^[5]. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Erika dan Hamida pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* adalah lingkungan kerja dimana 'adalah keseluruhan alat dan bahan yang ada di lingkungan tempat seseorang bekerja, sebagai individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan, cara kerjanya dan cara kerjanya. Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain- lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam Keseriusan para karyawan bekerja di perusahaan. Meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam lingkungan kerja yang baik yang dapat mendukung proses produksi Eka dan Andrian^[6]. Adanya inkonsisten tersebut maka dimungkinkan ketika lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suatu keinginan kerja yang optimal, sehingga mendorong *Organizational Citizenship Behavior* yang baik dalam perusahaan Sedarmayanti^[7]. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini berjudul: "Pengaruh motivasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Coca Cola Europasific Partners Indonesia"

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Coca Cola Europasific Partners Indonesia

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Coca Cola Europasific Partners Indonesia Pasuruan Plant, berlokasi di di wilayah Jawa Timur. Perusahaan ini beralamat di Jl. Raya Surabaya - Malang KM.43, Tamanan, Kepulungan, kec. Gempol, kab. Pasuruan, Jawa Timur 67155. yang menangani produksi dan distribusi produk Coca Cola. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Coca Cola Europasific Partners Indonesia Pasuruan Plant. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Coca Cola Europasific Partners Indonesia Pasuruan Plant yang berjumlah 150 karyawan. Teknik pengambilan sampel

menggunakan metode *purposive sampling* yaitu dengan kriteria responden merupakan pegawai yang telah bekerja minimal selama 4 tahun pada PT. Coca Cola Europasific Partners Indonesia Pasuruan Plant. Hal ini ketika pegawai sudah bekerja minimal selama 4 tahun akan memahami tentang karakteristik lingkungan organisasi sehingga karyawan cenderung akan melakukan *Organizational citizenship behavior*. Berdasarkan kriteria tersebut, ada sebanyak 60 karyawan yang di jadikan sebagai sampel penelitian. Teknik sampel yang dilakukan menggunakan analisis data uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dengan uji t dan F, dan koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Data

a) Analisis Deskriptif

Variabel X 1	Variabel X 2	Variabel X 3	Variabel Y
N Statistic	60	60	60
Range	13	14	11
Minimum	6	6	5
Maximum	19	20	16
Sum	654	787	578
Mean	10,90	13,12	9,63
Variance	9,888	9,223	7,592

Table 1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan oleh peneliti untuk menunjukkan gambaran dari sebuah data yang di dapatkan dari sebaran kuisiome yang disebarkan kepada karyawan perusahaan, pada penelitian ini disebarkan pada PT Coca Cola Europasific Partners Indonesia Pasuruan.

2. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas Data

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,85	0,254	0,000	Valid
	X1.2	0,63		0,000	Valid
	X1.3	0,765		0,000	Valid
	X1.4	0,698		0,000	Valid
	X1.5	0,816		0,000	Valid

Table 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh data hasil penelitian variabel Motivasi Kerja (X1) i valid dikarenakan R hitung lebih dari nilai R tabel.

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-tabel	Sig.	Keterangan
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,825	0,254	0,000	Valid
	X2.2	0,857		0,000	Valid
	X2.3	0,863		0,000	Valid
	X2.4	0,834		0,000	Valid
	X2.5	0,506		0,000	Valid

Table 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh data hasil penelitian variabel Pengembangan Karir (X2) valid dikarenakan R hitung lebih dari nilai R tabel.

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-tabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,606	0,254	0,000	Valid
	X3.2	0,598		0,000	Valid
	X3.3	0,683		0,000	Valid
	X3.4	0,706		0,000	Valid
	X3.5	0,523		0,000	Valid

Table 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh data hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja (X3) valid dikarenakan R hitung lebih dari nilai R tabel

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-tabel	Sig.	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Y1	0,745	0,254	0,000	Valid
	Y2	0,828		0,000	Valid
	Y3	0,812		0,000	Valid
	Y4	0,868		0,000	Valid
	Y5	0,718		0,000	Valid

Table 5. Hasil Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior (Y)

Berdasarkan tabel diatas idiketahui bahwa seluruh data hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja (X3) valid dikarenakan R hitung lebih dari nilai R tabel

b. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,795	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,840	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,606	0,6	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,848	0,6	Reliabel

Table 6. Uji Reliabilitas

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Paramter	Mean	0,0000

	Std. Deviation	1,63547057
	Absolute	0,84
	Positive	0,84
	Negative	-0,78
Kolmogorov-Smirnov Z		0,84
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Table 7. Uji Normalitas

a. Test distribution is normal

b. Calculated from data

Berdasarkan hasil pengujian Asymp. Sig. dari uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil sebesar 0,200 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Sig. Multikolinearity	Keterangan
Motivasi Bekerja (X1)	0,515	1,943	VIF<10,00	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pengembangan Karir (X2)	0,563	1,775	VIF <10,00	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,887	1,128	VIF <10,00	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Table 8. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel uji multikolinearitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig. multikolinearitas dari ketiga variabel menunjukkan bahwa nilai VIF < 10,00 yang artinya bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

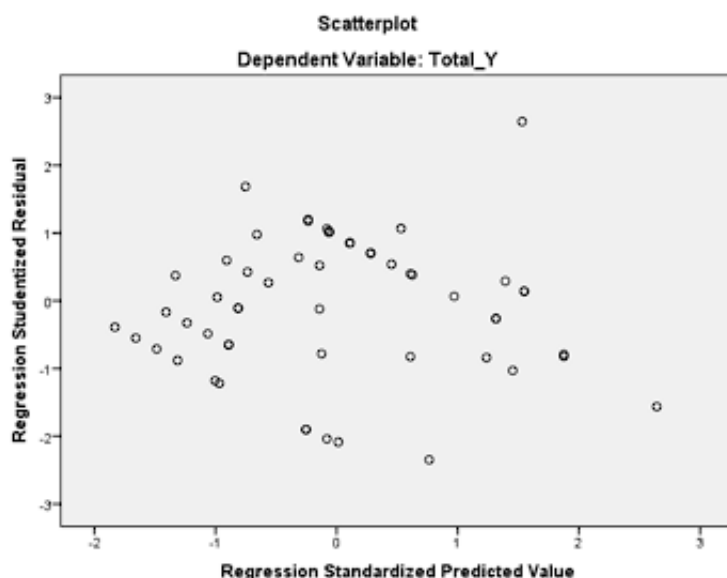


Figure 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa data - data dapat menyebar secara merata di seluruh kuadran (diatas dan dibawah nilai 0 dari garis horizontal dan vertikan atau dari sumbu X dan sumbu Y). Maka dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas yang artinya terjadi adalah Homoskedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the	Durbin-Watson
-------	---	----------	------------	-------------------	---------------

			Square	Estimate	
1	0,681	0,460	0,436	1,679	1,894
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2					
b. Dependent Variable: Total_Y					

Table 9. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi tersebut, diperoleh nilai DW yang didapatkan nilai DU dan DL dari tabel DW dengan α 5%, nilai DW terletak diantara nilai DU dan 4 - DU [(DU > DW > 4-DU) atau (1,480 > 1,894 > 2,311)] sehingga dapat diartikan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
	1	(Constant)	1, 890	1,178	1,605
		Motivasi Kerja (X1)	0,262	0,097	0,369
		Pengembangan Karir (X2)	-0,022	0,096	0,000
Lingkungan Kerja (X3)		0,381	0,084	0,469	
Dependent Variable: Total Y Sumber : SPSS					

Table 10. Pengujian Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel diatas untuk nilai regresi linier berganda adalah

$$Y = 1,890 + 0,262X_1 + -0,022X_2 + 0,381X_3$$

Keterangan :

Y = *Organizational Citizenship Behaviour*

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Pengembangan Karir

X_3 = Lingkungan Kerja

Dari hasil persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat dianalisis sebagai berikut :

a. Nilai Kostanta (a) bernilai positif sebesar 1,890. Sehingga pada hal ini dapat menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas (independent) dimana Motivasi Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), maka nilai variabel terikat (Dependent) adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) tetap konstan sebesar 1,890.

b. Motivasi Kerja (X_1) Koefisien memiliki nilai yang positif sebesar 0,262, dimana antara variabel sistem informasi Motivasi kerja (X_1) dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Sehingga dapat diartikan jika variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Maka dapat disimpulkan jika variabel motivasi kerja mengalami

kenaikan satu satuan, maka variabel efektivitas organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,396 satuan

c. Pengembangan Karir (X₂) Koefisien memiliki nilai yang negatif sebesar 0,022 antara variabel. Pengembangan karir (X₂) dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X₂) berpengaruh negatif atau tidak searah terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Jika variabel Pengembangan karir (X₂) mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel efektivitas organisasi akan mengalami penurunan sebesar 0,022 satuan.

d. Lingkungan Kerja (X₃) Koesfisien memiliki nilai yang positif sebesar 0,381, dimana antara variabel lingkungan kerja (X₃) dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Sehingga dapat diartikan jika variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Maka dapat disimpulkan jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel efektivitas organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,381 satuan.

5. Uji Hipotesis

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1		(Constant)	1,890	1,178	1,605
		Motivasi Kerja (X ₁)	0,262	0,097	0,369
		Pengembangan Karir (X ₂)	-0,022	0,096	0,000
		Lingkungan Kerja (X ₃)	0,381	0,084	0,469

Table 11. Uji secara parsial (Uji t)

1. Pada Variabel Motivasi Kerja (X₁) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) dapat diperoleh nilai $t_{hitung} 2,708 > t_{tabel} 1,673$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, Sehingga dapat disimpulkan, jika variabel motivasi kerja (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

2. Pada Variabel Pengembangan karir (X₂) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) dapat diperoleh nilai $t_{hitung} 0,000 < t_{tabel} 1,673$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, Sehingga dapat disimpulkan, jika variabel pengembangan karir (X₂) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

3. Pada Variabel Lingkungan Kerja (X₃) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) dapat diperoleh nilai $t_{hitung} 4,519 > t_{tabel} 1,673$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, Sehingga dapat disimpulkan, jika variabel lingkungan kerja (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

b. Uji F

ANOVA a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136,772	3	45,591	16,178	.000b
	Residual	157,811	56	2,818		
	Total	294,583	59			
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior						

Table 12. Uji secara simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji f) secara parsial pada tabel 4.19 hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 16,178 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = k - 1 (4 - 1) = 3$ dan $df_2 = n - k - 1 (60 - 3 - 1 = 57)$ maka didapat nilai F_{tabel} sebesar 2,76. Oleh karena itu $F_{hitung} 16,178 > F_{tabel} 2,76$ dan t_{hitung} juga menunjukkan nilai sig sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

6. Pembahasan

1. pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil analisis data dapat membuktikan bahwa Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja secara bersama-sama akan dapat meningkatkan nilai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang tinggi pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Coca Cola Europacific Partners Indonesia.

Dengan melakukan peran yang melebihi tuntutan pekerjaan, karyawan memiliki rasa ingin saling menolong antar rekan kerja sangat tinggi. Dengan begitu komunikasi antar bawahan dan juga atasan mengenai penyelesaian pekerjaan di PT Coca Cola Europacific Partners Indonesia dijaga dengan baik demi mendapatkan kinerja yang optimal guna untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Coca Cola Europacific Partners Indonesia Alif^[8].

2 . pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan pada hasil analisis data di dapatkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan pada hasil analisis data dapat membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi sistem motivasi kerja maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga akan semakin tinggi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriani^[9], yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3 . Pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan pada hasil analisis data di dapatkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan pada hasil analisis data dapat membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara parsial tetapi tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi pengembangan karir maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga akan semakin tinggi.

Alif menyatakan bahwa Pengembangan karir terkait dengan kinerja karyawan, organisasi, mentor, loyalitas kepada sponsor, dukungan dari bawahan, dan peluang pertumbuhan. Oleh karena itu, pengembangan karir merupakan faktor kompleks yang mempengaruhi OCB karena memiliki dua komponen: internal (kinerja karyawan, loyalitas kepada organisasi) dan eksternal (mentor dan sponsor, dukungan bawahan, peluang pertumbuhan).

4. Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan pada hasil analisis data di dapatkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan pada hasil analisis data dapat membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi pengembangan karir maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga akan semakin tinggi.

Sesuai Organ^[10] dalam Bachtiar, dkk. Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB meliputi antara lain: budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, kesadaran akan dukungan dari organisasi, kesadaran akan kualitas hubungan/interaksi dengan atasan dan bawahan, senioritas dan gender. Jadi jika lingkungan kerja mendukung karyawan, maka akan meningkat karena itu apabila lingkungan kerja yang mendukung karyawan akan dapat meningkatkan OCB Lathifah^[11].

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Coca Cola Europacific Partners Indonesia yang telah dibahas serta perhitungan-perhitungan statistik yang dilakukan. Maka diperoleh kesimpulan bahwa hasil analisis secara parsial variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Kemudian, hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

References

1. Budiyo and Hening Widi Oetomo, "The Effect of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality in Magetan, East Java, Indonesia," *World Academy of Science, Engineering and Technology*, vol. 51, pp. 2011.
2. D. A. Wulandari and A. Prayitno, "Analyzing the Effect of Work Motivation, Work Environment, and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Organizational Commitment as a Variable," *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 46-57, 2017.
3. M. Takrim, "Examining and Analyzing the Effect of Job Satisfaction, Work Motivation, and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB)," *Jurnal Administrasi Kantor*, vol. 8, no. 1, pp. 39-48, Jun. 2020.
4. E. N. Octaviani and H. N. Utami, "The Influence of Compensation (X) and Career Development (X2) on Organizational Citizenship Behavior (OCB)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, vol. 55, no. 1, pp. 2018.
5. I. A. A. Wiandari and G. S. Darma, "Leadership, Total Quality Management, Employee Productive Behavior, Employee Performance and Company Performance," *Jurnal Manajemen & Bisnis*, vol. 14, no. 2, pp. 61-78, 2020.
6. E. Rafida and A. Radiansyah, "The Effect of Transformational Leadership, Organizational Culture, Work Environment, and Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Impacting Public Service Performance at the Population and Civil Registration Service Office of Central Bangka Regency," *Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, vol. 3, no. 2, pp. 106-128, Dec. 2017.
7. S. Sedarmayanti, "Human Resources Management. Reformation of Bureaucracy and Civil Servant Management (fifth edition)," Bandung: PT Refika Aditama, 2007.
8. A. Alif, "The Influence of Work Motivation, Career Development, and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Job Satisfaction as an Intervening Variable at LPG Terminal Company," *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, vol. 5, no. 2, pp. 152-173, 2015.
9. H. D. Febriani, "The Influence of Work Motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Employees of PT. Pelindo III (Persero) Tanjung Perak Surabaya Branch," *Jurnal Aplikasi Administrasi*, vol. 19, no. 2, pp. 88-99, 2016.
10. D. W. Organ, "Organizational Citizenship Behavior its Construct Clean Up Time," *Human Performance*, vol. 10, no. 2, pp. 85-97, 1997.
11. L. Priyandini et al., "The Influence of Organizational Commitment, Work Environment, and Motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Production Department Employees of PT Sport Glove Indonesia Wonosari Branch," *Cakrawala Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1. (2), 2020.