

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PEGAWAI PADA DINAS KEARSIPAN
DAN PERPUSTAKAAN PAINAN**

SKRIPSI



Oleh:

WIDIA ELISA PUTRI

2010011211177

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

2024

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR**

(Studi Kasus Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan)

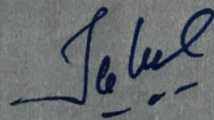
OLEH

Widia Elisa Putri

2010011211177

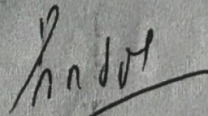
Tim Penguji

KETUA



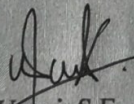
(Ice Kamela, S.E., MM)

SEKRETARIS



(Linda Wati, S.E., M.Si)

ANGGOTA



(Wiry Utami, S.E., M.Sc)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada 14 Maret 2025

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bung Hatta



Dekan

(Febrina Harahap, S.E, M.Si)

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

(Studi Kasus Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Painan)

Oleh :

Nama : Widia Elisa Putri

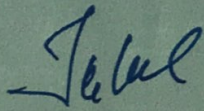
NPM : 2010011211177

Telah Dipertahankan didepan tim penguji

Pada Tanggal 14 Maret 2025

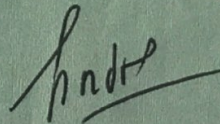
Menyetujui

Pembimbing



(Ice Kamela, S.E., MM)

Ketua Prodi



(LindaWati, S.E, M.Si)

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa: **WIDIA ELISA PUTRI**

Nomor Pokok Mahasiswa: **2010011211177**

Program Studi: **Manajemen**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, sepanjang pengetahuan penulis. Selain itu juga dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis, dan disebutkan dalam daftar pustaka

Padang, 12 oktober 2024

Widia Elisa Putri

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur kepada Allah SWT. Yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah- Nya sehingga Saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational citizenship Behavior pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Painan”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar - besarnya kepada :

1. Rasa syukur yang tak henti-hentinya kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran semua urusan-urusan perkuliahan sehingga menjadikan penulis sebagai Sarjana Manajemen
2. Sebagai ungkapan terimakasihskripsi ini, penulis persembahkan kepada orang tua tercinta Ayahanda Safnal dan Ibunda Estinerli, yang selalu menjadi penyemangat dan panutan penulis dalam penyelesaian skripsi ini, terimakasih atas doa dan cintanya sehingga dapat mengantarkan penulis sampai di tempat ini, penulis persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk Abak dan Ibu.

3. Kepada kakak saya Gustin Yulia Roza S.KOM dan abang saya Faturrahman terimakasih atas doa dan dukungannya baik secara moril maupun material, penulis ucapkan terimakasih
4. Kepada adek -adek saya Tri Annisa Rahma, Raisa Melani Putri dan Aqilla misha Syafana, terimakasih karena sudah menjadi penyemangat penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
6. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
7. Ibu Lindawati, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen FakultasEkonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
8. Ibu Wiry Utami, S.E., M.Sc.,selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
9. Ibu Ice Kamela, S.E, M.M,. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, petunjuk maupun saran-saran dan pendapat yang sangat penulis butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan semasa perkuliahan serta para karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang memberikan bantuan dan kelancaran dalam kepengurusan skripsi ini.

11. Saya juga menyampaikan rasa terimakasih kepada senior saya bang Kevin Rizal S.M, selaku orang yang ikut serta membantu penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
12. Kepada teman-teman dan sahabat saya ,Fortunella Marshanda ,ira septi Anora, Novrida Melta Sari dan Laras Anika Putri, Terimakasih atas segala dukungan, kebersamaan dan bantuan yang telah diberikan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
13. Terakhir, *thankyou for my self*, Widia Elisa putri, ya! Diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai, terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terimakasih sudah bertahan.

Terima kasih kepada semua pihak-pihak yang sudah memberikan bantuannya semoga Allah SWT, membalas segala kebaikan yang telah diberikan amin. Semoga Karya Tulis Ilmiah ini dapat menambahkan wawasan dan bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Padang, 09 Februari 2025

Penulis

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA DINAS KEARSIPAN DAN
PERPUSTAKAAN PAINAN PESISIR SELATAN**

**¹⁾Widia Elisa Putri, ²⁾Ice Kamela S.E., M.M¹Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bung Hatta ²Dosen Jurusan
Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bung Hatta**

Email : ¹⁾widiaelisa1299@gmail.com ²⁾icekamela@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan di Painan Pesisir selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara langsung. Objek pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan di Painan Pesisir Selatan yang terdiri dari Pns dan Non Pns. Diolah dengan bantuan alat analisis SPSS 25. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior pada pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan di Painan Pesisir selatan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment, work motivation, and organizational commitment on organizational citizenship behavior of employees of the Archives and Library Service in Painan Pesisir Selatan. This study uses a quantitative research method with data collection techniques through direct distribution of questionnaires. The objects of this study were all employees of the Archives and Library Service in Painan Pesisir Selatan consisting of Pns and Non Pns totaling 46 people. Processed with the help of SPSS 25 analysis tools. Based on the test results, it is known that the work environment, work motivation, and organizational commitment have a positive effect on organizational citizenship behavior of employees of the Archives and Library Service in Painan Pesisir Selatan.

Kata Kunci: *Work Environment, Work Motivation And Organizational
Commitment On Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	i
KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAK.....	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	11
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	15
2.1.3 Motivasi Kerja	16
2.1.4 Komitmen Organisasi	19
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	22
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap OCB.....	22
2.2.2 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap OCB.....	23
2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB	25
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Sumber Data Dan Objek Penelitian	27
3.3 Populasi Dan Sampel.....	27
3.4 Metode Pengumpulan Data	28
3.5 Defenisi Operasional.....	29

3.6 Pengujian Data.....	33
3.6.1 Uji Validitas	33
3.6.2 Uji Reliabilitas	34
3.7 Metode Analisis Data.....	34
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	34
3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	35
BAB IV PEMBAHASAN	37
4.1 Hasil Analisis	37
4.2 <i>Respon Rate</i>	37
4.3 Profil Responden	38
4.4 Hasil Uji Instrumen.....	39
4.4.1. Hasil Uji Validitas	39
4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas	42
4.5 Deskriptif dan Korelasi Variabel.....	43
4.6 Pengujian Hipotesis	44
4.7 Pembahasan.....	46
4.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap OCB.....	46
4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap OCB.....	47
4.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB	48
BAB V PENUTUP.....	49
5.1 Kesimpulan.....	49
5.2 Implikasi Penelitian	49
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Survey Awal <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	5
Tabel 3.1 Pembobotan Setiap Pertanyaan	28
Tabel 4.1 Respon Rate	27
Tabel 4.2 Deskripsi Profil Responden	38
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel lingkungan kerja	39
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	40
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Organization Citizenship Behavior	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif	43
Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	26
-------------------------------------	----

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menurut Priyandini et al., (2020) dapat diartikan sebagai orang yang memberikan tenaga, keahlian, kreatifitas, secara usaha guna bersama-sama mengelola aset yang dimiliki dalam suatu instansi. Tak dapat dipungkiri, hal ini menjadi salah satu aset berharga yang kemudian merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu instansi. Tanpa adanya sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, dapat dipastikan suatu instansi akan gagal dalam mencapai tujuannya. Namun tidak hanya rasa memiliki, sumber daya manusia juga harus berkualitas.

Peran sumber daya manusia sangatlah penting, di mana maju sebuah mundurnya sebuah organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh masing-masing sumber daya manusia atau orang-orang yang ada didalamnya (Susilo dan Muhardono, 2021). Keunggulan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat menjadi prioritas utama demi kemajuan suatu instansi agar dapat bersaing demi menjadi kompeten, dengan demikian maka instansi mencapai tujuan dan visi instansi yang telah menjadi rencana sebelumnya untuk dapat dicapai.

Salah satu instansi yang memperhatikan keunggulan sumber daya manusianya adalah Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan Kabupaten Pesisir Selatan . Untuk menunjang keberhasilan dari Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan Kabupaten Pesisir Selatan maka organizational citizenship behavior (OCB) menjadi penentu untuk mencapai tujuan dan visi dari Dinas Kearsipan dan

Perpustakaan Painan Kabupaten Pesisir Selatan. Seluruh pegawai harus memiliki perilaku ekstra peran, merupakan perilaku yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaan yang bersifat tidak mengikat, sukarela, dan mampu meningkatkan efektivitas dalam suatu instansi (Solikhah dan Frianto, 2022).

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan memiliki peran penting dalam pengelolaan informasi dan penyebaran pengetahuan kepada masyarakat. Namun, tingkat kunjungan yang rendah menjadi tantangan utama bagi institusi ini. Berbagai faktor, seperti kurangnya promosi, minimnya program menarik, serta para pengunjung lebih cenderung mengolah atau mencari informasi melalui teknologi atau internet. Sehingga faktor tersebut dapat mengurangi minat masyarakat untuk berkunjung ke dinas kearsipan dan perpustakaan painan. Untuk mengatasi tantangan tersebut, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan, berencana meluncurkan beberapa program inovatif yang dapat menarik minat masyarakat, mulai dari anak-anak hingga remaja dan dewasa. Program-program ini dirancang untuk menciptakan suasana yang interaktif dan edukatif, sehingga pengunjung merasa lebih terlibat dan tertarik untuk datang kembali.

Faktor ekstra peran pegawai meliputi berbagai inovasi layanan. Pertama, Galeri Arsip yang menampilkan dokumen bersejarah, foto, dan buku sejarah dengan penjelasan interaktif untuk memperkenalkan sejarah dan budaya daerah. Kedua, Perpustakaan Keliling yang membawa bahan bacaan ke sekolah dan tempat umum, memudahkan akses masyarakat terhadap literatur. Ketiga, Studio Mini yang menyediakan fasilitas untuk kegiatan kreatif, seperti workshop penulisan dan pemutaran film edukasi, guna menarik minat generasi muda.

Terakhir, Rumah Pintar yang dikembangkan sebagai pusat belajar interaktif bagi anak PAUD dan TK, memungkinkan mereka belajar sambil bermain untuk melatih bakat dan minat.

Dengan menerapkan program-program tersebut, diharapkan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan dapat meningkatkan kunjungan serta mengubah persepsi masyarakat tentang fungsi dan manfaat dari perpustakaan dan kearsipan. Inovasi ini diharapkan tidak hanya menarik pengunjung dari berbagai usia, tetapi juga membangun kesadaran akan pentingnya literasi dan pelestarian arsip sebagai bagian dari warisan budaya. Dengan adanya program tambahan pada dinas kearsipan dan perpustakaan painan, maka karyawan diharapkan bekerja dengan lebih baik lagi dan mempunyai inisiatif kerja yang tinggi, sehingga program-program tersebut berjalan dan terlaksana dengan baik.

Setiawan (2022:40) mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku pegawai yang melebihi kewajiban formal (*ekstra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung, artinya seseorang memiliki OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan di saat jam istirahat dengan sukarela adalah salah satu contohnya.

Aisyah (2020) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku tambahan peran yang dilakukan secara sukarela di luar pekerjaan wajib yang secara tidak langsung atau yang diakui dalam sistim manajemen instansi dan dapat berdampak pada meningkatnya fungsi efektivitas, membuat penggunaan sumber daya yang

efisien meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja pelayanan pada suatu instansi.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela pegawai yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. OCB sangat penting untuk sebuah organisasi yang efektif, karena meliputi perilaku yang tidak secara langsung berhubungan dengan tugas kinerja tetapi penting untuk keseluruhan kinerja organisasi, artinya OCB sangatlah penting untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi terutama dalam jangka panjang (Syamsuddin et al, 2022).

Permasalahan tentang rendahnya OCB dapat terjadi dalam suatu instansi, di lingkungan pekerjaan bahwa masih ada pegawai yang kurang kesadaran akan untuk melakukan pekerjaan secara sukarela dalam suatu instansi, sebab dengan inisiatif dari pegawai untuk melakukan pekerjaan diluar kewajiban adalah suatu hal yang baik untuk maju dan tercapainya tujuan dari instansi tersebut. Hal inilah yang menyebabkan betapa pentingnya *organizational citizenship behavior* (OCB) pada suatu instansi. Maka dapat dilihat dari data survei awal tentang OCB pegawai pada Dinas Kersipan dan Perpustakaan Painan.

Tabel 1.1
Survei Awal *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor total	Rata-rata
	Altruism							
1	Saya selalu siap membantu atau mengulurkan tangan kepada pegawai yang memerlukan	0	1	5	10	14	127	2,54
2	Saya bersedia untuk memberikan bantuan kepada pegawai lain, meskipun bukan tanggung jawab saya	0	0	5	11	14	129	2,58
3	Saya mau meluangkan waktu untuk membantu karyawan lain	1	0	3	10	16	130	2,6
	Conscientiousness							
4	Saya dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur di tempat saya Bekerja	0	1	6	6	17	129	2,58
5	Saya menyerahkan laporan, dan rencana kerja lebih awal dari pada waktu yang ditentukan	0	0	5	9	16	131	2,62
6	Saya memberikan usaha lebih dari yang diharapkan oleh instansi tempat saya Bekerja	0	0	0	10	20	140	2,8
	Sportsmanship							
7	Saya mampu untuk memberikan pengaruh positif pada lingkungan tempat saya bekerja, meskipun keadaan kurang ideal	0	0	6	9	15	129	2,58
8	Saya tidak menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang sesuatu yang Sepele	1	1	1	9	18	132	2,64
9	Saya tidak pernah membesar-besarkan masalah (yang sesungguhnya tidak lah besar)	0	0	6	11	13	127	2,54
	Civic virtue							
10	Saya bersedia untuk memberikan masukan yang membangun untuk kepentingan instansi tempat saya bekerja	0	0	2	13	15	133	2,66
11	Saya selalu mengikuti perkembangan kemajuan di instansi tempat saya bekerja	1	0	1	10	18	134	2,68
12	Sayaberani mengambil resiko tidak menyetujui untuk menyatakan saya apa yang paling baik buat instansi tempat saya bekerja	0	1	3	9	17	132	2,64
	Rata-rata Tingkat capaian TResponden (TCR)							2,62 52,4%

Sumber: Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Pinan(2024)

Berdasarkan data dari survei awal yang dilakukan, dapat dilihat bahwa tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Kearsipan dan

Perpustakaan Painan itu mencapai pada angka 52,4%, ini artinya OCB pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan belum maksimal atau relatif rendah.

Kurangnya inisiatif kerja dan kepatuhan pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan mencerminkan rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Fenomena ini menjadi hambatan besar, mengingat OCB berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan efisiensi operasional, serta mendorong daya saing dan keberlanjutan instansi. Tanpa perilaku ekstra peran dari pegawai, upaya instansi untuk mencapai tujuan strategis dan menghadapi tantangan persaingan akan sulit terwujud.

Menurut Organ et al, (dalam Fathiyah, 2021) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, moral karyawan, dan motivasi kerja. sedangkan Faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan tugas yang diberikan kepadanya, semakin nyaman lingkungan tempatnya bekerja, maka pegawai akan semakin semangat menjalankan tugasnya dengan baik (Priyandini et al, 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susilo dan Muhardono, (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai, kondisi dimana lingkungan kerja yang baik, nyaman dan memadai akan membuat pegawai betah dan memberikan yang terbaik kepada instansi dalam bekerja, lingkungan kerja sangat mempengaruhi pekerjaan pegawai, sebaliknya jika lingkungan kerja yang buruk mengakibatkan pegawai malas dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan adanya motivasi kerja, seorang pegawai akan memiliki semangat yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi untuk menciptakan dorongan terhadap individu yang dapat memberikan individu tersebut berbuat dan berperilaku yang akan mengarah pada pencapaian suatu instansi atau organisasi Saputra et al, (2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurnaningsih dan Wahyono (2017) menunjukkan bahwa antara motivasi kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki hubungan yang positif. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai.

Tidak hanya lingkungan kerja dan motivasi kerja, begitu juga dengan komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Pegawai yang berkomitmen memiliki kemungkinan untuk tidak

meninggalkan instansi meskipun mereka kurang puas dengan pekerjaannya, namun cenderung bertahan karena pegawai tersebut loyal dan bersedia memberikan kontribusi yang semaksimal mungkin untuk tercapainya tujuan suatu instansi, (Solikhah dan Friyanto, 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aisyah, (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), karena semakin tinggi komitmen organisasi seorang pegawai, maka OCB pegawai pada instansi akan semakin meningkat karena pegawai akan mempunyai keinginan untuk memberikan yang lebih terhadap instansi tempatnya bekerja.

Berdasarkan kepada latar belakang masalah, maka dari uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Painan.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, maka diajukan beberapa permasalahan yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Painan?

3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Kersipan dan Perpustakaan Painan?

1.3 Tujuan Penelitian

berdasarkan uraian masalah diatas maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Kersipan dan Perpustakaan Painan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Kersipan dan Perpustakaan Painan.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai pada Dinas Kersipan dan Perpustakaan Painan.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai dapat memberikan kontribusi, baik kontribusi praktis maupun akademis, kontribusi-kontribusi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif serta pertimbangan bagi instansi dalam memperhatikan dan mengambil kebijakan lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terkait *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai.

2. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menambah pengetahuan serta sebagai bahan informasi yang dapat digunakan oleh pihak lain, dalam melakukan penelitian selanjutnya yang ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).