

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA GORONTALO

Wiwin L. Husin

Jurusan Manajemen, Univeristas Ichsan Gorontalo

e-mail: wiwinl.husin29@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap organizational citizenship behavior (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 responden dengan metode yang digunakan adalah metode penarikan sampel. Cara mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur atau path analysis. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan pengembangan karir (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo sebesar 0,745 atau 74,5 %. Pengembangan karir (X1) Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo memiliki pengaruh sebesar 0,450 atau 45,0 %. Lingkungan kerja (X2) Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo memiliki pengaruh sebesar 0,328 atau 32,8 %.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Organisasi sebagai tempat untuk melaksanakan aktivitas dengan memiliki visi dan misi yang terarah dan bisa untuk dikerjakan harus mengutamakan peran sumber daya manusia

unggul berdasarkan tupoksinya tersebut. Majunya organisasi terletak pada faktor sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi yang dapat menjadi penentu maju atau tidaknya organisasi. Pegawai sebagai



sumber daya manusia harus mengembangkan kepribadianya secara baik dan benar. Pengembangan kepribadian ini tentunya dapat bermanfaat bagi dirinya dan organisasi kedepan. Pegawai menunjukkan kemampuan baik keterampilan, pengetahuan dan kerja sama diantara teman sejawat maupun dengan pimpinan.(Rikawati Ginting Munthe, 2019).

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi OCB. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi menyediakan peluang bagi mereka untuk berkembang, memperoleh keterampilan baru, dan mendapatkan kenaikan posisi, mereka cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan komitmen yang lebih besar. Pengembangan karir yang terencana dapat memberikan motivasi tambahan bagi pegawai

karena mereka merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung oleh organisasi. (Tabo, 2018)Hal ini mendorong mereka untuk berkontribusi lebih, bahkan melebihi deskripsi pekerjaan formal mereka.(Aritonang et al., 2019).

Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga berperan penting dalam meningkatkan OCB. Lingkungan kerja yang mendukung, aman, harmonis, dan nyaman membuat pegawai merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. (Tabo et al., 2022) Faktor-faktor seperti komunikasi yang terbuka, hubungan baik antar-rekan kerja, dukungan dari atasan, dan rasa keterlibatan dalam keputusan organisasi menciptakan kondisi yang mendorong pegawai untuk menunjukkan perilaku OCB. Dengan lingkungan kerja yang baik, pegawai lebih cenderung



menunjukkan kepedulian dan kerja sama yang tinggi, serta berinisiatif membantu dalam tugas-tugas yang mungkin bukan menjadi tanggung jawab mereka langsung. (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Jelas bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja yang positif memiliki peran penting dalam mendorong OCB di kalangan pegawai. Kombinasi antara kesempatan pengembangan karir dan lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kondisi yang optimal bagi pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik mereka, baik melalui tugas formal maupun perilaku sukarela yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. (Panggabean et al., 2022)

Di era modernisasi dan menghadapi perkembangan zaman yang begitu cepat tuntutan terhadap faktor pegawai begitu berat, karena pegawai dituntut

untuk menguasai digitalisasi sebagai syarat percepatan pekerjaan. Pekerjaan yang cepat diselesaikan adalah konsekuensi para pegawai yang bekerja sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dia miliki. (Panggabean et al., 2022) Tidak hanya itu pekerjaan yang cepat diselesaikan adalah konsekuensi dari sikap para pegawai untuk menjaga relasi yang baik dengan sesama dan memiliki tradisi untuk tolong menolong serta saling suport dalam menyelesaikan pekerjaan. Sikap tolong menolong, kerelaan kita untuk membantu orang lain serta bekerja secara ekstra melebihi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan inilah yang diartikan sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). (Alif, 2015).

Maksud dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk

mendapatkan gambaran tentang Pengembangan Karir (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Gorontalo. Menurut Budiyanto dan Utomo (Rahajaan et al., 2016:108) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang dimiliki oleh seorang pegawai yang bekerja secara tulus dan ikhlas diluar dari peran yang ditetapkan dimana mereka bekerja untuk membantu rekan kerja dalam melaksanakan tugas mereka secara sukarela tanpa adanya paksaan. Sedangkan menurut Greenberg dan Robert (Wasposito, 2019:188) *Organizational Citizenship Behavior* adalah suatu tindakan yang dilakukan anggota yang ada didalam organisasi yang melebihi ketentuan formalnya dalam bekerja. (Budy & Hartini, 2017).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang harus menggambarkan hubungan sebab akibat untuk menguji hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama Singarimbun, (2015:5). Namun menurut Kerlinger Sugiyono (2011:7) metode penelitian adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang diteliti adalah hubungan sosiologis antara variabel psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. (Gunawan & Hasanah, 2019)

Beberapa informasi populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empiris untuk mengetahui beberapa pandangan populasi terhadap

objek yang diteliti, dimana unit analisisnya adalah individu-individu di wilayah penelitian yang semuanya memiliki kesamaan kesempatan untuk dipilih.

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (independen) yaitu variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2)
2. Variabel terikat (Dependent) yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Populasinya pada penelitian ini adalah pegawai di Dinas Perhubungan Kota Gorontalo baik berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun pegawai honorer yang berjumlah 104 pegawai tidak termasuk pimpinan Sampel. Apabila populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau dengan kata lain sampel total.

Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%. Berdasarkan jumlah responden pada penelitian adalah lebih dari 100 maka perlu untuk melakukan penarikan sampel yang dipilih terhadap para pegawai baik yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dan honorer pada kantor Dinas Perhubungan Kota Gorontalo (Novianti et al., 2023).

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. (et al., 2022) Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian ini akan menjadi valid dan reliabel. Hal ini berarti bahwa dengan menggunakan data yang telah teruji validitas dan realibilitasnya, otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid dan reliabel. (Meilani

& Muttaqin, 2024) Untuk mengetahui validitas angket digunakan nilai hasil angket yang disusun oleh peneliti. Dalam penelitian ini untuk pengujian validitas peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson, yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot (\sum Y)^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

- r = Koefisien korelasi
- X = Nilai masing-masing item
- Y = Nilai total
- n = Jumlah responden
- XY = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Menurut Sugiyono (2012: 43), jika korelasi antara butir dengan skor total < 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total > 0.3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan valid. (Anggraini, 2023)

Sedangkan untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut

:

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

- k = Jumlah instrument pertanyaan
- $\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* <0,60 dikatakan *tidak reliable* (Ghazali, 2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.(Nurhidayanti & Chandra Jaya, 2024)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan suatu instrumen yang menjadi alat hitung untuk menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Pengembangan Karir (X₁)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengembangan Karir (X₁)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X _{1.1}	0,370	> 0,3 = Valid	0,642	> 0,6 = Reliabel
X _{1.2}	0,360			
X _{1.3}	0,383			
X _{1.4}	0,545			
X _{1.5}	0,623			
X _{1.6}	0,644			
X _{1.7}	0,414			
X _{1.8}	0,612			
X _{1.9}	0,591			

--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel 1 yang ada diatas menjelaskan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) yang terdiri dari instrumen item pernyataan item $X_{1.1}$ sampai dengan $X_{1.9}$ menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan tersebut diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau r-hitung $> 0,3$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau $0,642 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan untuk variabel pengembangan karir (X_1) dapat dikatakan valid dan reliabel.(Darmawan et al., 2021)

Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_2)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
$X_{2.1}$	0,645	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,870	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
$X_{2.2}$	0,701			
$X_{2.3}$	0,690			
$X_{2.4}$	0,738			
$X_{2.5}$	0,710			
$X_{2.6}$	0,753			
$X_{2.7}$	0,674			
$X_{2.8}$	0,842			
$X_{2.9}$	0,525			

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel 2. diatas menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) dari semua instrumen item pernyataan baik item $X_{2.1}$ sampai dengan item $X_{2.9}$ menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau r-hitung $> 0,3$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya dimana nilai $0,786 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja (X_2) dinyatakan valid dan reliabel.(Qomariah Imelda & Niswatin Budiarti, 2023)

Uji Validitas dan Reliabilitas Organizational Citizenship Behavior (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Organizational Citizenship Behavior (Y)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
Y _{1.1}	0,606	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,758	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
Y _{1.2}	0,321			
Y _{1.3}	0,547			
Y _{1.4}	0,786			
Y _{1.5}	0,743			
Y _{1.6}	0,649			
Y _{1.7}	0,801			

Sumber : Olahan Data 2022

Dari Tabel 3. menjelaskan bahwa variabel organizational citizenship behavior (Y) dari instrumen item pernyataan Y_{1.1} sampai dengan item Y_{1.7}

menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau r-hitung $> 0,3$



sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau $0,758 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan organizational citizenship behavior (Y) valid dan reliabel (Franciska, Magito, 2023)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas maka dapat ditarik poin-poin penting atas pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berikut ini :

- a) Pengembangan karir (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo
- b) Pengembangan karir (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (Y) pada

Dinas Perhubungan Kota Gorontalo

- c) Lingkungan pekerjaan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Gorontalo

DAFTAR PUSTAKA

- Alif, A. (2015). Pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan terminal LPG. *Jurnal MIX*, VI(2), 291-309.
<https://core.ac.uk/download/pdf/293654190.pdf>
- Anggraini, V. S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Kna. *Jurnal USAHA*, 4(1), 86-94.



- <https://doi.org/10.30998/juuk.v4i1.1922>
- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sinar Sosro. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 53–60.
<https://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/download/53/49>
- Budy, D. A., & Hartini. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inetrvening Pada Perusahaan Sinjaraga Santika Sport. *Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 20(1), 1–11.
[dia/publications/285041-pengaruh-pengembangan-karir-dan-lingkung-99ec1977.pdf](https://media.neliti.com/me dia/publications/285041-pengaruh-pengembangan-karir-dan-lingkung-99ec1977.pdf)
- Darmawan, A., Syakuro, A., Bagis, F., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Purwokerto, U. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sambil Layah Corporation Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), 1937–1948.
<http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Franciska, Magito, D. H. P. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Arta Boga Cemerlang Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan*



- Akuntansi*, 2, 202–218.
<http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat/article/download/738/721>
- Gunawan, I., & Hasanah, H. (2019). Kuantitatif Imam Gunawan. *At-Taqaddum*, 8(1), 29. https://fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/12/2_Metpen-Kuantitatif.pdf
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(1), 32–49. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i1.1694>
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Nurhidayanti, A., & Chandra Jaya, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1991–2000. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2494>
- Panggabean, F. A., Renika Hutapea, D., Sari M Siahaan, M., & Bringg Luck Amelia Br Sinaga, J. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



- Pada Pt Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 913-933. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/download/2098/1065>
- Qomariah Imelda, D., & Niswatin Budiarti, I. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1), 2023. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Rahajaan, T. E. V., Swasto, B., & Rahardjo, K. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Pengumpulan Data*, 6(2), 104-116.
- Rikawati Ginting Munthe, V. M. O. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Regionomic*, 1(1). <http://portaluniversitasquality.ac.id:5388/Ojssystem/index.php/REGIONOMIC/article/download/226/173>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849-858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Srimulyani, V. A., & Jelita, S. P. P. (2022). Dampak Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Retensi Karyawan. *JRMA | Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 153-162. <https://doi.org/10.33508/jrm>



a.v10i2.1120

Tabo, S. (2018). Implementasi Kebijakan dalam Meningkatkan Sumber Daya Aparatur Pemerintahan di Kantor Kecamatan Bintauna Kabupaten Bolmong Utara. *Gorontalo Journal of Public Administration Studies*, 1(1), 47. <https://doi.org/10.32662/gjpads.v1i1.178>

Tabo, S., Agustang, A., Idkhan, A. M., Rifdan, R., & Makmur, M. A. (2022). Penataan Kelembagaan Dalam Mewujudkan Good Governance Pada Skb Kabupaten Bone Bolango. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(1), 64–74. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i1.273>

Waspodo, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan

Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Perum Damri Kantor Pusat. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 10(1), 1689–1699.