

## **Analysis Of External Environment And Organizational Citizenship Behavior On Employee Performance At Perumda Tirta Jaya Mandiri Sukabumi**

### **Analisis Lingkungan Eksternal Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Jaya Mandiri Sukabumi**

**Nabiel Salim Antariksa<sup>1</sup>, Asep Muhamad Ramdan<sup>2</sup>, Resa Nurmala<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Sukabumi<sup>1,2,3</sup>

[NabielSalimAntariksa@ummi.ac.id](mailto:NabielSalimAntariksa@ummi.ac.id)<sup>1</sup>, [Amr37ramdan@ummi.ac.id](mailto:Amr37ramdan@ummi.ac.id)<sup>2</sup>, [resanurmala@ummi.ac.id](mailto:resanurmala@ummi.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

#### **ABSTRACT**

*This study aims to determine how much influence the external environment and organizational citizenship behavior have on employee performance at Perumda Tirta Jaya Mandiri Sukabumi. Respondents in this study were 48 people, aimed at employees of the head office of Perumda Tirta Jaya Mandiri Sukabumi. This research method uses a quantitative method with a descriptive and associative approach. In this study, a normality test, simultaneous statistical test (F test) and partial statistical test (T test) were carried out. The results of this study indicate that there is a simultaneous positive influence between the external environment and organizational citizenship behavior on employee performance, with a result of  $14,760 > 3.20$ , which means that the F count value is greater than the F table. Meanwhile, partially the external environment has a positive and significant effect on Employee Performance, this is evidenced by the value obtained from the T count result, which is 6,165, which is greater than the T table, which is 2,014, with a significance value of  $0.001 < 0.05$ . And Organizational Citizenship Behavior has a positive and significant effect on Employee Performance, this is proven by the value obtained from the T Calculation results, which is 10,752, which is greater than the T Table, which is 2,014, with a significance value of  $0.000 < 0.05$*

**Keywords:** External Environment, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh lingkungan eksternal dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan perumda tirta jaya mandiri Sukabumi. Responden dalam penelitian ini sebanyak 48 orang ditujukan kepada karyawan kantor pusat perumda tirta jaya mandiri Sukabumi. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Dalam penelitian ini dilakukan Uji normalitas, Uji statistik secara simultan (Uji F) dan Uji statistik secara parsial (Uji T). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara simultan antara lingkungan eksternal dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan, dengan hasil  $14.760 > 3.20$  yang artinya nilai F Hitung lebih besar dari F Tabel. Sedangkan, secara parsial lingkungan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai yang didapatkan dari hasil T Hitung yaitu sebesar 6.165 lebih besar dari T Tabel yaitu sebesar 2.014, dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini buktikan dengan nilai yang didapatkan dari hasil T Hitung yaitu sebesar 10.752 lebih besar dari T Tabel yaitu sebesar 2.014, dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$

**Kata Kunci:** Lingkungan Eksternal, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Karyawan

#### **1. Pendahuluan**

Di era globalisasi, kualitas SDM menjadi faktor penting dalam keberhasilan bisnis, termasuk dalam meraih pasar yang lebih luas. SDM yang berkualitas dibutuhkan untuk merumuskan visi, misi, dan strategi organisasi (Yosepa et al., 2020; Sinaga, 2020). BUMD sebagai perusahaan milik daerah memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi daerah dan nasional (Roni, 2022), seperti PDAM Tirta Jaya Mandiri di Kota Sukabumi. Namun, BUMD menghadapi tantangan internal berupa kinerja yang belum optimal, serta tantangan eksternal yang dipengaruhi oleh globalisasi, termasuk persaingan, teknologi, pembiayaan, dan lingkungan

bisnis.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum merupakan bagian dari perusahaan daerah yang melayani penyediaan air bersih. PERUMDA Air Minum TJM Sukabumi mempunyai peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang penyediaan air bersih. Dalam menjaga kinerja perusahaan PERUMDA Air Minum TJM selalu meningkatkan pelayanan terbaik kepada pelanggannya. Persaingan jasa air bersih akan terus berkembang. Sehingga sangat penting bagi manajemen perusahaan untuk proaktif dalam meningkatkan pelayanan memuaskan konsumen agar dapat bertahan dan berkembang. Selain itu, pegawai dituntut harus bekerja secara profesional dengan berkemampuan, disiplin, integritas, penuh komitmen dan loyalitas yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

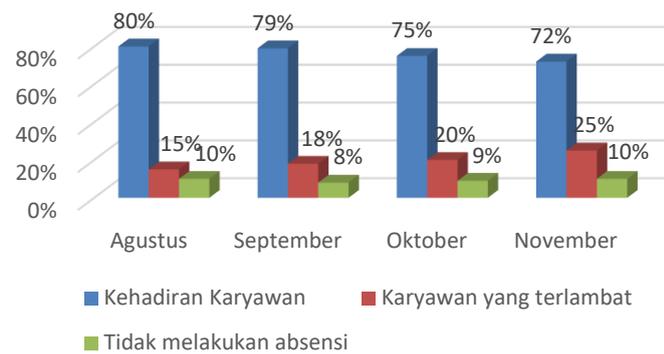
Kinerja mencerminkan hasil kerja pegawai, baik secara individu maupun kelompok, dalam suatu organisasi. Hal ini berkaitan dengan pelaksanaan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, bertujuan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kemampuan, ketekunan, kemandirian, serta keterampilan dalam mengatasi masalah dalam batas waktu yang ditentukan. Selain itu, kinerja juga harus memenuhi aspek legalitas, kepatuhan terhadap hukum, serta norma moral dan etika yang berlaku. Pada dasarnya, kinerja mencakup segala tindakan yang dilakukan maupun yang tidak dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. (Balqist et al., 2023)

Tujuan organisasi secara konsisten dicapai dengan cara efektif dan efisien yang semuanya dicakup di dalam manajemen kinerja. Pencapaian tujuan tersebut harus diukur dan dievaluasi dan hal ini dibutuhkan juga dalam manajemen kinerja. Dalam hal ini sikap OCB, integritas dan komitmen organisasi sangatlah penting untuk mendorong perkembangan sikap karyawan dalam perusahaan. Kinerja yang tinggi berasal dari Organizational Citizenship Behavior (OCB), integritas dan komitmen organisasi yang memberikan ikatan kuat antara karyawan dengan perusahaan sehingga mampu menjalankan kewajiban dengan baik sesuai dengan peran dan jabatannya dalam perusahaannya (Novie Destari, 2019)

*Organizational citizenship behavior (OCB)* sebuah perilaku yang merefleksikan sifat karyawan sehingga dia dapat di sebut sebagai karyawan yang baik. Karyawan yang memiliki sifat OCB, merupakan asset penting bagi sebuah Perusahaan. Menurut (Novie Destari, 2019) keberhasilan suatu organisasi apabila anggotanya tidak hanya mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga mau melakukan tugas ekstra, seperti kemauan untuk bekerjasama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberi pelayanan ekstra, serta mau memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif.

Selain itu, peran lingkungan eksternal sangat penting dalam membentuk pengalaman karyawan dan berdampak pada produktivitas serta inovasi di organisasi. Faktor-faktor yang tidak terlihat secara langsung. Dengan kata lain lingkungan eksternal Tindakan langsung merupakan sekumpulan kekuatan di luar kendali Perusahaan yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan manajemen. (Dewi et al., 2022)

**Tabel 1. Data Ketepatan Waktu dan Kehadiran Karyawan PERUMDA Air Minum TJM Sukabumi 2024**



Sumber: Data Ketepatan Waktu dan Kehadiran karyawan PERUMDA TJM Sukabumi 2024 (Diolah oleh penulis, 2024)

Tabel 1 menunjukkan bahwa ketepatan waktu dan kehadiran karyawan dalam empat bulan terakhir menunjukkan peningkatan keterlambatan. Pada Agustus, 15% karyawan terlambat dan 10% tidak absen. Persentase keterlambatan meningkat menjadi 18% di September, 20% di Oktober, dan 25% di November, dengan Tingkat absensi yang tidak dilakukan masing-masing 8%, 9%, dan 10%. Selain itu, Kehadiran karyawan menurun, Dari 80% Pada Agustus menjadi 79% di September, 75% di Oktober, dan 72% di November 2024.

Secara umum, kinerja mencerminkan tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan. (Onsardi & Fintariasari, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai "nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang dapat berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi." Dengan kata lain, perilaku karyawan memiliki dampak terhadap keberhasilan organisasi.

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam sehari, tingkat kemandirian dalam melaksanakan tugas dengan supervisi minimal, tingkat kehadiran dan ketepatan waktu dalam bekerja, serta kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.

## 2. Tinjauan Pustaka

*Grand theory* pada penelitian ini adalah Manajemen. Menurut Hasibuan (Saswita, 2025) manajemen adalah ilmu dan seni mengelola proses pengarahan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Menurut (Kurniawan, 2021) Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang memandu atau mengarahkan sekelompok orang menuju tujuan organisasi atau sasaran tertentu.

Adapun *middle range theory* pada penelitian ini adalah Sumber Daya Manusia. Menurut (Prahendratno et al., 2023) Sumber daya manusia adalah adalah suatu proses yang berkelanjutan yang bertujuan untuk menyediakan organisasi atau perusahaan dengan individu yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai pada saat organisasi membutuhkannya. Proses ini mencakup pengadaan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan isu keadilan yang dihadapi oleh para pekerja. Adapun menurut (Farida & Muhotib, 2024) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis yang sangat penting dalam mengelola tenaga kerja dalam suatu organisasi. MSDM melibatkan perencanaan, pengembangan, pengelolaan dan pemantauan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Lalu *Applied theory* dari penelitian ini menggunakan Lingkungan eksternal, *Organizational Citizenship Behavior*, dan kinerja karyawan.

## Kinerja Karyawan

Menurut (Yanuaris kevin karivan, 2024) mengungkapkan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. (Pratiwi et al., 2022) menambahkan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan juga dapat dilihat sebagai prestasi kerja yang dihasilkan berdasarkan tugas yang diberikan. Dalam konteks ini, perusahaan tidak hanya menggali potensi karyawan, tetapi juga menilai prestasi kerja mereka sebagai dasar untuk evaluasi kinerja. Dan Menurut Hasibuan (Saswita, 2025), Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang di capai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut (Sarah Dwi Kusmiyatun, 2021) terdapat beberapa indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, dan Ketepatan Waktu. Selanjutnya Menurut (Yosepa et al., 2020) terdapat empat dimensi dan indikator seperti; kualitas (tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan); kuantitas (jumlah karyawan perdepartemen); penggunaan waktu dalam kerja (beban kerja, jadwal kerja, prioritas kerja, fasilitas kerja); kerjasama (kalaborasi, komunikasi antar departemen, suasana kerja). Sedangkan (Darwin Lie, Andy Wijaya, 2021) Menambahkan untuk mengukur kinerja ada Tiga Dimensi yaitu : Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran, Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

Dari penyampaian Dimensi diatas penulis memilih dimensi Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, dan Ketepatan waktu.

### **Lingkungan Eksternal**

Menurut Tasbit et al (2022) Menyatakan Lingkungan Eksternal adalah kegiatan yang berasal dari luar organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap organisasi atau perusahaan. Menurut (Anitra vera, 2022) Lingkungan eksternal didefinisikan sebagai keadaan yang bersumber dari luar organisasi yang dapat menghambat usaha peningkatan fungsi SDM yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. (Dewi et al., 2022) Menambahkan Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang berasal dari luar organisasi itu sendiri yang mempunyai pengaruh terhadap organisasi, misalnya para pelanggan, pihak ketiga, rekan kerja, Masyarakat, pemerintah dan pihak dari luar.

Anitra Vera (2022.) Lingkungan eksternal yang semakin dinamis menjadi penekanan. Oleh karena itu di perlukan indikator yang di pakai di dalam nya terdapat empat indikator dan dimensi nya yaitu: Pelanggan, Sesama karyawan, Masyarakat, dan Pemerintah. Sedangkan Menurut (Usman et al., 2022) dimensi dan indikator nya yaitu: Angkatan kerja, Peraturan atau Hukum Perundang-undangan, Masyarakat, Teknologi, Politik, dan Ekonomi. Dan selanjutnya Menurut (Ronald et al., 2019) Dimensi dari lingkungan eksternal yaitu: Pemerintahan, Pemasok, Pelanggan, Pesaing.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis memilih menggunakan dimensi Pelanggan, Sesama karyawan, Masyarakat, dan Pemerintah.

### **Organizational Citizenship Behavior**

Menurut Chelagat OCB mencakup semua perilaku karyawan yang berkontribusi sebagai pemain dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi (Lombogia et al., 2022) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menggambarkan karakteristik karyawan yang bekerja dengan tulus dan ikhlas, melebihi batasan tugas atau kewajiban yang ditetapkan, untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. (Agustinus Setyawan, 2019) menambahkan

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela karyawan yang melampaui tugas yang diharapkan, menunjukkan sikap membantu, dan berkontribusi pada kelancaran operasional organisasi. Dan lebih lanjut menurut (Malekar, 2020) Menjelaskan Bahwa *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku ekstra peran yang dilakukan oleh karyawan, yang memberikan banyak manfaat bagi organisasi. (Nahrisah et al, 2019) mengidentifikasi lima dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu: *Altruism*, Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan. *Conscientiousness*, Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. *Sportsmanship* Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. *Courtesy*, Perilaku yang bertujuan untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal, dan *Civic Virtue*, Perilaku yang menunjukkan tanggung jawab terhadap kehidupan organisasi, termasuk mengikuti perkembangan dalam organisasi dan mengambil inisiatif. Selanjutnya Menurut (Putra, 2022) Menyatakan ada Tujuh dimensi dan indikator nya yaitu: *Helping behaviors* (Perilaku menolong), tindakan spontan individu untuk membantu rekan kerja serta mencegah kesulitan dalam bekerja. *Organizational compliance* (Kepatuhan Organisasi), tindakan mematuhi peraturan serta kebijakan organisasi dan melaksanakannya tanpa pengawasan atau sanksi. *Civic Virtue*, mencerminkan rasa memiliki individu terhadap suatu organisasi, *Individual initiative* (inisiatif individu), *Sportsmanship*, Sikap yang tidak mudah mengeluh. *Organizational loyalty* (Loyalitas Organisasi). *Self-development* (Pengembangan diri). Dan (Verawati & Helwen Heri, 2022) Menyatakan Terdapat Lima dimensi dan indikator diantaranya yaitu : *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship*, *Courtesy*, dan *Civic Virtue*.

### 3. Metode Penelitian

Objek penelitian ini pada karyawan Perumda tirta jaya mandiri kantor pusat Sukabumi mengenai Lingkungan eksternal dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu lingkungan eksternal (X1) dan *organizational citizenship behavior* (X2) dan variabel terikatnya Kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan kepada karyawan di kantor pusat Perumda Tirta jaya mandiri Sukabumi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Ali et al., 2022) penelitian kuantitatif dapat bersifat deskriptif, korelasi, dan asosiatif berdasarkan hubungan antar variabelnya

Penelitian ini menetapkan karyawan Perumda tirta jaya mandiri Sukabumi sebanyak 48 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang peneliti ambil dari penelitian ini adalah 48 orang karyawan. Menurut Balaka (2022:27) bahwa populasi penelitian sebagai gabungan dari seluruh elemen yang memiliki karakteristik yang sama, yang menjadi pilihan untuk diteliti. Sedangkan menurut Abubakar (2021:63) menyatakan sampel adalah sebagian dari populasi penelitian atau contoh dari keseluruhan populasi penelitian. Sampel merupakan Sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penelitian sample dilakukan apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasi hasil penelitian.

### 4. Hasil dan Pembahasan

Results and Discussion is a section that contains all scientific findings obtained as research data. This section is expected to provide a scientific explanation that can logically explain the reason for obtaining those results that are clearly described, complete, detailed, integrated, systematic, and continuous.

The discussion of the research results obtained can be presented in the form of theoretical description, both qualitatively and quantitatively. In practice, this section can be

used to compare the results of the research obtained in the current research on the results of the research reported by previous researchers referred to in this study. Scientifically, the results of research obtained in the study may be new findings or improvements, affirmations, or rejection of a scientific phenomenon from previous researchers.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas pada variabel Lingkungan Eksternal (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Dan menggunakan software SPSS V29 dengan standar perhitungan validitas 0,3 dan reliabilitas 0,5.

**Tabel 2. Pengujian Validitas dan Reabilitas**

Variabel	Validitas		Reabilitas
	Item	rHitung	
Lingkungan Eksternal	X1.1	0,549	0,734
	X1.2	0,478	
	X1.3	0,468	
	X1.4	0,504	
	X1.5	0,611	
	X1.6	0,552	
	X1.7	0,575	
	X1.8	0,591	
	X1.9	0,554	
	X1.10	0,587	
	X1.11	0,513	
	X1.12	0,413	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	X2.1	0,727	0,820
	X2.2	0,483	
	X2.3	0,633	
	X2.4	0,478	
	X2.5	0,433	
	X2.6	0,638	
	X2.7	0,563	
	X2.8	0,627	
	X2.9	0,582	
	X2.10	0,548	
	X2.11	0,413	
	X2.12	0,450,	
	X2.13	0,427	
	X2.14	0,519	
	X2.15	0,537	
Kinerja Karyawan	Y.1	0,542	0,660
	Y.2	0,576	
	Y.3	0,575	
	Y.4	0,444	
	Y.5	0,481	

Y.6	0,531
Y.7	0,591
Y.8	0,422
Y.9	0,516

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V29, 2025

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator memiliki nilai validitas di atas 0,3 hal tersebut menunjukkan valid dan nilai reliabilitas pada seluruh variabel memiliki nilai diatas 0,5 hal tersebut menunjukkan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan beberapa pengujian meliputi: Normalitas, Multikolineritas, Autokorelasi, Heteroskedastisitas, dan Linearitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil uji asumsi klasik**

Uji	Kriteria	Skala	Hasil	Keterangan
Asumsi klasik	Normalitas	0,05	0,200	Normal
	Multikolinearitas	T : 0,1 VIF : 10	T : 0,462 VIF : 2.165	Tidak terjadi multikolinearitas
	Autokorelasi	Du<Dw<4-Du	(1,623<2,257<2.376)	Tidak terjadi autokorelasi
	Heteroskedastisitas	0,05	X1: 0,981 X2: 0,201	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
	Linearitas	0,05	X1-Y: 0,081 X2-Y: 0,184	Linear

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS V29, 2025

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji kolmogorov Smirnov pada normalitas variabel Lingkungan eksternal (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (X2), Terhadap Kinerja karyawan (Y) Memperoleh hasil sebesar 0,200 yang artinya melebihi standar nilai 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dapat dianggap normal.

Pada perhitungan multikolineritas nilai Tolerance sebesar 0,0462 melebihi 0,1 dan VIF 2,165 kurang dari 10, maka Lingkungan eksternal (X1) dan *Organizational citizenship Behavior* (X2) tidak memiliki hubungan yang linear.

Pada pengujian autokorelasi menunjukkan bahwa nilai dua lebih kecil dari DW dan lebih kecil dari 4-DU (1,623<2,257<2.376) maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat perubahan sampel waktu ke waktu.

Pada pengujian heteroskedastisitas pada variabel Lingkungan eksternal (X1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X2) Terdapat nilai signifikan melebihi standar nilai 0,05 dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pda penelitian ini.

Pada pengujian Linearitas hubungan Lingkungan eksternal (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Memiliki nilai kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linear.

### Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linear berganda dengan tahapan pengujian: (1) koefisien korelasi ganda (2) koefisiensi determinasi (3) Uji f (4) regresi linear berganda (5) hipotesis Uji T hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil analisis data dan uji hipotesis**

Uji	Kriteria	Skala	Hasil	keterangan
-----	----------	-------	-------	------------

Analisis data	Koefesiensi korelasi ganda	0,60-0,80	0,729	kuat
	Koefesiensi determinasi	Kd 1	0,616	kuat
	Uji simultan (Uji F)	Fhitung>Ftabel	14.760 > 3.20	Signifikan
	Regresi linear berganda	$Y^*=a+b_1x_1+b_2x_2$	$Y^*=19,882+0,153+0,269$	Nilai konsta positif
	Uji parsial (uji T)	Thitung>Ttabel < 0,05	X1-Y : 6.165 > 2.014 0,001 < 0,005 X2-Y : 10.752 > 2.014 0,002 < 0,005	Signifikan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V29, 2025.

Berdasarkan hasil perhitungan pada koefisiensi korelasi menghasilkan nilai 0,729 termasuk pada golongan kuat, maka hubungan Lingkungan eksternal (X1) dan Transformasi digital (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) kuat.

Pada uji koefisiensi determinasi nilai  $R^2$  0,616 maka dapat dikatakan bahwa pengaruh antar variabel independent terhadap dependen kuat karena menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y sebesar 61,6% sisanya 38,4 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Pada pengujian uji simultan F dapat diketahui bahwa hipotesis ini dapat di terima dan dinyatakan layak untuk menjelaskan variable dependen yang di analisis karena F hitung > F table (14.760 > 3.20).

Pada Perhitungan persamaan regresi berganda tanpa variabel Lingkungan eksternal (X1) dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2), Variabel Kinerja karyawan (Y) meningkat  $Y^*=19,882+0,153+0,269$  apabila Lingkungan eksternal (X1) meningkat (1) satuan maka variabel Kinerja karyawan (Y) Meningkat 0,153 apabila variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2) meningkat maka variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat 0,269.

Pada Uji T memperoleh nilai T-hitung pada Lingkungan eksternal (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki Thitung lebih besar dari Ttabel Maka H1 dan H2 diterima 14.760 > 3.20 maka dapat di katakana bahwa adanya pengaruh Signifikan pada keseluruhan Uji T.

## Pembahasan

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Lingkungan eksternal dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Jaya Mandiri Sukabumi. Berikut yaitu penjelasan dari yang di lakukan oleh peneliti.

### Analisis Lingkungan Eksternal (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan pada hasil uji partial (uji T) menunjukkan bahwa Lingkungan eksternal terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-hitung>t-tabel (2.165 > 2.04) dan nilai signifikansi nya 0,001 < 0,05. Artinya hipotesis pertama (H1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi lingkungan eksternal yang diterapkan oleh Perusahaan, Maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Lingkungan eksternal dalam penelitian ini diukur melalui empat dimensi, yaitu Pelanggan, Sesama karyawan, Masyarakat, dan Pemerintah.

indikator dengan skor tertinggi adalah Kepercayaan antar karyawan, sementara indikator yang terendah adalah indikator Menyediakan transparansi anggaran. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan melihat kepercayaan antara karyawan adalah hal positif. Namun masih ada hal yang di perbaiki menyediakan transparansi anggaran. Kinerja karyawan dalam penelitian ini di ukur dengan tiga dimensi, yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, dan Ketepatan waktu. Skor tertinggi pada indikator Penyelesaian tugas tepat waktu, sedangkan skor paling terendah yaitu indikator Penyelesaian tugas tepat waktu, dapat dilihat penyelesaian tugas tepat waktu cukup diperhatikan sebagai meningkatnya kinerja karyawan. Sebaliknya skor paling rendah terdapat pada instrumen ketepatan waktu karyawan yang menandakan meningkatkan kedisiplinan karyawan guna demi meningkatnya kinerja karyawan.

Temuan ini selaras dengan yang di temukan oleh (Anitra et al., 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan eksternal sangat diperlukan mulai dari karyawan sampai pelanggan agar dapat menciptakan dampak yang baik bagi perusahaan dan kinerja karyawan serta pelanggan dalam perusahaannya sehingga kinerja karyawan yang di hasilkan semua kegiatan berjalan dengan baik dan target perusahaan juga cepat tercapai, Hasil penelitian ini memperkuat hasil dari studi sebelumnya oleh (Usman et al., 2019) yang menyatakan menyatakan bahwa lingkungan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil ini perlu adanya keterbukaan mengenai menyediakan transparansi anggaran, agar pengaruh lingkungan eksternal terhadap kinerja karyawan dapat lebih meningkat.

### **Organizational Citizenship Behavior (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Hasil pengujian pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* Memiliki nilai t-hitung  $> t$ -tabel ( $2.752 > 2.014$ ) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua (H2) diterima, Adapun nilai signifikansinya 0,002 lebih kecil dari 0,05 artinya penelitian ini adanya pengaruh positif dan signifikan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* menentukan Kinerja karyawan. Maka *Organizational Citizenship Behavior* sangat penting terhadap Kinerja karyawan yang di inginkan Perusahaan, Selain itu *Organizational Citizenship Behavior* juga mendorong komitmen dan loyalitas terhadap organisasi, yang pada akhirnya tercermin dalam peningkatan dedikasi, tanggung jawab, dan produktivitas kerja. Dengan terbentuknya budaya kerja yang positif melalui perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, kinerja karyawan secara individual maupun kolektif cenderung mengalami peningkatan yang signifikan. Oleh karena itu, organisasi perlu mendorong dan mengapresiasi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja secara menyeluruh. *Organizational Citizenship Behavior* dalam penelitian ini diukur melalui empat dimensi yaitu *Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, dan Courtesy*.

Indikator dengan skor tertinggi adalah Kesiediaan dalam membantu sesama rekan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu memperhatikan sesama rekan karyawan sehingga muncul perasaan ingin membantu sesama rekan agar tercapainya target perusahaan. Sementara itu, skor terendah terdapat pada indikator sikap menghargai waktu orang lain, yang mengidentifikasikan bahwa masih ada hal yang perlu diperhatikan dalam menghargai waktu orang lain karena hal tersebut dapat membawa hal negatif terhadap tim kerja atau perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dalam penelitian ini di ukur dengan tiga dimensi, yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, dan Ketepatan waktu. Menunjukkan bahwa instrumen ketepatan waktu masih menjadi hal yang di perhatikan secara serius, tingkat kedisiplinan karyawan harus diperkuat agar penurunan terhadap kinerja karyawan menjadi meningkat.

Temuan ini selaras dengan penelitian Furkon Hanapi, (2020) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena perilaku membantu orang, perilaku yang melebihi prasyarat minimum, kemampuan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi, dan perilaku meringankan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu Ahmad Et.al (2024) membuktikan bahwa adanya *organizational citizenship behaviour* memberikan pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan keseluruhan *Organizational Citizenship Behavior* terbukti menjadi faktor penting yang berdampak positif pada kinerja karyawan. Namun agar dampaknya lebih maksimal Perusahaan perlu memastikan ketepatan waktu karyawan dengan agar mengurangi menghargai waktu orang lain tidak membawa dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Analisis Lingkungan Eksternal Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Jaya Mandiri Sukabumi, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi. Artinya semakin tinggi Tingkat lingkungan eksternal yang diterapkan, maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan yang dihasilkan. Namun indikator terendah pada variabel ini adalah Menyediakan Transparansi anggaran.
2. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung > t-tabel dan signifikansi. *Organizational citizenship behavior* terbukti menjadi faktor dominan dalam kinerja karyawan.

### Saran Teoritis

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, berikut ini merupakan beberapa saran teoritis sebagai berikut:

1. saran teoritis berharap untuk meningkatkan wawasan, pengetahuan dan dapat mengembangkan penelitian di bidang sumber daya manusia sehingga dapat membantu sebagai referensi untuk mengembangkan perusahaan.

### Saran Praktis

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, berikut ini merupakan beberapa saran Praktis sebagai berikut:

1. Saran praktis bagi penulis diharapkan dapat mendalami dan memperkaya dasar teori terkait Lingkungan eksternal, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan.
2. Saran praktis bagi perusahaan diharapkan dapat membantu mengembangkan perusahaan di bidang sumber daya manusia, Dilihat dari hasil nilai terkecil dari setiap variabel diharapkan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan tentang pentingnya Lingkungan eksternal dan *Organizational Citizenship Behavior* agar tidak menurunnya kinerja karyawan di perusahaan.
3. Saran praktis bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan manfaat dan referensi pengetahuan dalam membahas lebih luas mengenai variabel melihat pengaruh terhadap kinerja karyawan dari faktor-faktor lain. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasi, stres kerja, motivasi kerja, atau budaya organisasi yang juga memengaruhi kinerja karyawan. Disarankan juga untuk melakukan penelitian pada sektor industri yang berbeda agar hasilnya dapat dibandingkan dan memperluas pemahaman tentang pengaruh lingkungan eksternal dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk dapat melakukan penelitian di sektor industri yang berbeda agar dapat memperbanyak referensi.

**Daftar Pustaka**

- A Abubakar, H. . (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*.
- Adha, R., Qomariah, N., & Hafidzi, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks, vol 4*, 47–62.
- Agustinus Setyawan, A. T. (2019). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND COUNTERPRODUCTIVE BEHAVIOR ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH EMPLOYEE ENGAGEMENT AS AN INTERVENING VARIABLE IN BPR. *Journal of International Conference Proceedings, 2(3)*, 191–199. <https://doi.org/10.32535/jicp.v2i3.662>
- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3)*, 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Anitra Vera, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Eksternal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda* (Vol. 1, Issue 3).
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam, 3(1)*, 1–24. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif, 1*, 130.
- Balqist, J., Muhamad Ramdan, A., & Nurmala, R. (2023). Dampak Tekanan Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Toxic Terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi, 13(2)*, 50–61. <https://doi.org/10.24929/feb.v13i2.2608>
- Cay, S. (2017). Lingkungan Organisasi. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11)*, 951–952., 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Darwin Lie, Andy Wijaya, N. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MESTIKA DHARMA, TBK CABANG PEMANTANGSIANTAR. *Maker: Jurnal Manajemen, 7(Juni)*, 95–108.
- Dewi, A. A., Lau, E. A., & Latif, N. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA INTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA EKSTERNAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT KORPRI SANGATTA. [www.untag-smd.ac.id](http://www.untag-smd.ac.id)
- Dewi, Lau, E. A., & Latif, N. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA INTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA EKSTERNAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT KORPRI SANGATTA. [www.untag-smd.ac.id](http://www.untag-smd.ac.id)
- Farida, S. I., & Muhotib, D. F. (2024). Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Refalia Nurul Utama, Cibinong, Bogor. ... : *The Journal of Social Sciences and ...*, 1(1), 21–38. <https://sociora.lkd-pm.com/index.php/Sociora/article/view/8>
- Furkon Hanapi, D. (2020). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi pada PT. POS Indonesia [PERSERO] Cabang Banjar) (Vol. 2).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (p. 30).
- Kurniawan, E. T. . S. (2021). *Pengantar Manajemen*. In *Pengantar Manajemen*. June, 1–6. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.17567.48800>
- Lombogia, C., Trang, I., Ch Pandowo, M. H., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi, J. (2022). Pengaruh Organizational Citizen Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tomohon) the Effect of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) and Organizational Commitment on Employee Performan. *10(2)*, 671–681.

- Malekar, S. (2020). Organizational Citizenship Behavior: A Review. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 11(2), 1. <https://doi.org/10.1504/ijwoe.2020.10031493>
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Meningkatkan, D., Karyawan, K., Universitas, D. I., Jember, M., & Kholifah, S. (2021). *PERANAN ORGANIZATIOAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* (Vol. 1, Issue 9). <http://sosains.greenvest.co.id>
- Nahrisah, E., Imelda, S., & Manajemen Universitas Harapan Medan, P. (n.d.). *DIMENSI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DALAM KINERJA ORGANISASI*.
- Novie Destari, A. (n.d.). *Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT. Surya Multindo Industri*.
- Nursalam, N., & Djaha, A. S. A. D. (2023). Pelatihan Pembuatan Kuesioner Penelitian Bagi Mahasiswa Prodi Administrasi Negara Fisip Universitas Nusa Cendana. *Jdistira*, 3(1), 25–31. <https://doi.org/10.58794/jdt.v3i1.433>
- Onsardi, & Finthariasari, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan). In *CV. Eureka Media Aksara: Jawa Tengah*.
- Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2018). The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 757–767. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0028>
- Prahendratno, A., Samsudin, H., Paringsih, Wartono, T., Octadyla, M., Nurmala, R., Mulia, F., & Zafar, T. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Pratiwi, S. D., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2022). Analisis Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1027–1032. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2476>
- Putra, I. B. U., & Putra, I. B. G. P. (2022). Organizational Citizenship Behavior Determinants. *International Journal of Business*, 27(2), 1–16. [https://doi.org/10.55802/ijb.027\(2\).002](https://doi.org/10.55802/ijb.027(2).002)
- Ronal, O. :, Sihaloho, D., Siregar, H., Sisngamangaraja, U., Tapanuli, X., Kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (n.d.). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN*.
- Sarah Dwi Kusmiyatun, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MPM Finance. *Ejournal-Academia.Org/Index.Php/Renaissance*, 1, 13. <https://doi.org/10.56070/cakrawala.v30i1.7>
- Saswita, E. (2025). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PANCA BOGA PARAMITA CABANG TANGERANG*. 3(1), 288–299.
- Sinaga, O. S. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Kinerja\\_dalam\\_Organisasi/0kX8DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kinerja+menurut+sinambela&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Kinerja_dalam_Organisasi/0kX8DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kinerja+menurut+sinambela&printsec=frontcover)
- Sobari, D., Perkasa, D. H., Wahdiniawati, S. A., Parashakti, R. D., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Organizational Citizenship Behavior Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 2685–2696. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.2169>
- Sugiono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif,kualitatif*.
- Tasbit, M. R. H., Jhoansyah, D., & Nurmala, R. (2022). Analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Etos Kerja Pada PT Pantona Teknologi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(22), 210–218. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7325226>
- Usman, O. C., Liando, D. M., & Rumawas, W. (2019). *Pengaruh Lingkungan Internal Dan Eksternal Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Di Kantor Otoritas Bandar*

*Udara Wilayah VIII Manado).*

- Verawati, & Helwen Heri. (2022). Dukungan Sosial di Tempat Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Peran Mediasi Kebahagiaan di Tempat Kerja. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(1), 83–91. <https://doi.org/10.55356/jksm.v1i1.20>
- Widana, W., & Muliani, P. L. (2020). Buku Uji Persyaratan Analisis. In *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan di RSUD Kota Semarang*.
- Y, I. (2023a). Dasar Metode Penelitian. In *penerbit CEDDI* (Vol. 4, Issue 1). <https://doi.org/10.30998/juuk.v4i1.1922>
- Y, I. (2023b). Dasar Metode Penelitian. In *penerbit CEDDI* (Vol. 16, Issue 1). <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941>
- Yanuaris kevin karivan, J. silalahi. (2024). Issn : 3025-9495. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 3(1), 1–13.
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>