

**PENGARUH LOYALITAS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN
JOGJA BAY WATERPARK YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun oleh:
Rina Rahmawati
15808141071

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

2019

**PENGARUH LOYALITAS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN JOGJA
BAY WATERPARK**

SKRIPSI

Oleh :

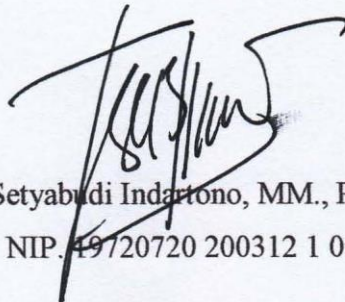
Rina Rahmawati
NIM. 15808141071

Telah disetujui dan disahkan
Pada Juli 2019

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,

Dosen Pembimbing



Setyabudi Indartono, MM., Ph.D

NIP. 49720720 200312 1 001.

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi:

**PENGARUH LOYALITAS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN JOGJA
BAY WATERPARK**

Disusun oleh:

Rina Rahmawati

15808141071

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 22 Juli 2019. Dinyatakan telah memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Nahiyyah Jaidi F., M.Pd.	Ketua Penguji		24/07/19
Setyabudi Indartono, MM., Ph.D.	Sekretaris Penguji		23/07
Farlianto, SE., MBA	Penguji Utama		23/07

Yogyakarta, 25 Juli 2019

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Rina Rahmawati
NIM : 15808141071
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Loyalitas dan Lingkungan Kerja terhadap
Organizational Citizenship Behavior Karyawan Jogja Bay
Waterpark

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, Juli 2019

Yang menyatakan,



Rina Rahmawati

NIM. 15808141071

MOTTO

*Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya
sesudah kesulitan itu ada kemudahan (Q.S, 94: 5-6)*

l

*By not giving up and consistently taking on challenges, something great
happened. (Kim Jaehwan)*

The harder you work, the luckier you are. (Zhang Yixing)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran

Allah SWT, Karya tulis ini penulis

persembahkan untuk:

Bapak Budi dan Ibu Santi

Terimakasih Bapak dan Ibu yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, doa, dan mendampingi dengan sabar sampai saat ini.

Mas Agus dan Mba Dwi

Terimakasih kakak-kakak yang selalu memberikan dukungan, doa, dan selalu ada untuk menghibur di setiap hari-hari yang sulit.

Sahabat-sahabat

Terimakasih telah menemani, memberikan dukungan, motivasi, dan selalu memberikan semangat dan kebahagiaan

PENGARUH LOYALITAS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN JOGJA BAY WATERPARK

Oleh:

Rina Rahmawati
NIM.15808141071

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh loyalitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Jogja Bay Waterpark, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Jogja Bay Waterpark, dan (3) pengaruh loyalitas dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Jogja Bay Waterpark.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *simple random sampling*. Sample dari penelitian ini adalah karyawan Jogja Bay Waterpark sebanyak 100 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Loyalitas berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan sebesar (β) 0,413 ($p < 0,001$), dengan kontribusi pengaruh loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar (ΔR^2) 0,0163. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan sebesar (β) 0,585 ($p < 0,001$), dengan kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar (ΔR^2) 0,337. (3) Loyalitas (β) 0,189 ($p < 0,001$) dan lingkungan kerja (β) 0,504 ($p < 0,001$) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan, dengan kontribusi pengaruh loyalitas dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* sebesar (ΔR^2) 0,365.

Kata kunci: loyalitas, lingkungan kerja, *organizational citizenship behavior*

**THE EFFECT OF LOYALTY AND WORK ENVIRONMENT ON
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF EMPLOYEE JOGJA
BAY WATERPARK**

By:
Rina Rahmawati
NIM. 15808141071

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the influence of loyalty on Jogja Bay Waterpark's Organizational Citizenship Behavior (OCB) employees, (2) the influence of the work environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Jogja Bay Waterpark employees, and (3) the influence of loyalty and work environment towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) employees of Jogja Bay Waterpark.

This research is a causal associative study using quantitative approach. The sampling method used in this study is the simple random sampling method. The samples from this study were 100 employees of Jogja Bay Waterpark. Data collection uses a questionnaire while data analysis is done using multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that: (1) Loyalty has a positive effect on employee citizenship behavior (OCB) of (β) 0.413 ($p < 0.001$), with the contribution of the effect of loyalty to organizational citizenship behavior (OCB) of (ΔR^2) 0.0163. (2) The work environment has a positive effect on employee citizenship behavior (OCB) of (β) 0.585 ($p < 0.001$), with the contribution of the influence of the work environment on organizational citizenship behavior (OCB) of (ΔR^2) 0.337. (3) Loyalty (β) 0.189 ($p < 0.001$) and work environment (β) 0.504 ($p < 0.001$) have a positive effect on employee citizenship behavior (OCB), with contributions to the influence of loyalty and work environment on organizational citizenship behavior (OCB) amounting to (ΔR^2) 0.365.

Keywords: *loyalty, work environment, organizational citizenship behavior*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat-Nya yang diberikan kepada penulis selama proses penyusunan dan penyelesaian skripsi dengan judul “Pengaruh Loyalitas dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Jogja Bay *Waterpark*”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan dan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, MM., Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Farlianto, S.E., MBA., dan Prof. Dr. Nahiyah J. F., M.Pd., selaku penguji utama dan ketua penguji yang telah memberikan saran, masukan, dan arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
5. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
6. Bapak Mathius Bagus Setiawan dan seluruh karyawan Jogja Bay *Waterpark* yang telah memberikan bimbingan dan berpartisipasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapbel, Ibuk, Kakak, dan Embak dan seluruh keluarga yang selalu

memberikan dukungan, doa, dan semangat kepada penulis selama menjalankan kuliah hingga dapat menyelesaikan skripsi.

8. Sahabat baik Nurul Fauziah (Zizi), Bias Buana Sansyastata, Ifay Kyurai yang telah memberikan dukungan dan semangat, dan berjuang bersama dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi masing-masing.
9. Sahabat MCMA (Nandika, Hayu, Irma, Dicu, Pandu, Tiara, Sintia, Irawan, Izul, Zulfa Afidah, Anisa Iruk, Gesita, Antok, Dhika, Issek, Rafa, Auzan, Andre, dan yang lainnya).
10. Sahabat seperjuangan SDM 2015 A'la Ilmi, Hideyorowi, Riyam Nuraini, dan teman-temannya lainnya yang membantu memberikan banyak masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Keluarga KKN 133 (Qoqom, Aroda, Chika, Desi, Istiqomah, Diah, Diesta, Chosi, Indra, Tito) yang memberikan pengalaman luar biasa.
12. Teman-teman seperjuang Manajemen angkatan 2015, Pengurus HIMA Manajemen 2017 yang banyak membantu memberikan semangat saat perkuliahan.
13. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik, dan saran yang membangun sangat dibutuhkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi orang lain.

Yogyakarta, 24 Juli 2019

Penulis



Rina Rahmawati

NIM.15808141071

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORI.....	12
A. Kajian Pustaka.....	12
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	12
2. Loyalitas	17
3. Lingkungan Kerja	22
B. Penelitian yang Relevan	28
C. Kerangka Berpikir	29
D. Paradigma Penelitian	34
E. Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Desain Penelitian	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
C. Definisi Operasional Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Instrumen Penelitian	42
G. Uji Instrumen Penelitian	43
H. Teknik Analisis Data	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	52
B. Hasil Penelitian	55
1. Analisis Deskriptif	55
2. Uji Prasyarat Analisis	62
3. Pengujian Hipotesis	62
C. Pembahasan.....	68
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	74
A. Simpulan	74
B. Keterbatasan Penelitian	75
C. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Pra-survey Faktor-faktor yang Memengaruhi OCB Karyawan Jogja Bay Waterpark	6
Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	43
Tabel 3. Hasil Uji <i>Loading Factor</i>	45
Tabel 4. Hasil Uji <i>Mean, SD, AVE < Cronbach's Value dan Correlation</i>	46
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 6. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 7. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Umur	56
Tabel 8. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	58
Tabel 10. Kategorisasi Variabel Loyalitas	59
Tabel 11. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja	60
Tabel 12. Kategorisasi Variabel <i>Organizationa Citizenship Behavior</i>	61
Tabel 13. Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 14. Hasil Uji Linearitas	63
Tabel 15. Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 16. Hasil Uji Heterokedastisitas	64
Tabel 17. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Loyalitas dan Lingkungan Kerja terhadap OCB Karyawan	66
Tabel 18. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian	34
Gambar 2. Struktur Organisasi Jogja Bay <i>Waterpark</i>	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Penelitian.....	83
Lampiran 2. Data Penelitian, Validitas, Reliabilitas.....	86
Lampiran 3. Data Karakteristik Responden	89
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Instrumen	92
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas	93
Lampiran 6. Hasil Uji Korelasi	94
Lampiran 7. Perhitungan Diskriminan.....	95
Lampiran 8. Hasil Uji Karakteristik Responden	96
Lampiran 9. Hasil Deskriptif.....	97
Lampiran 10. Rumus Perhitungan Kategorisasi.....	97
Lampiran 11. Hasil Uji Kategorisasi	98
Lampiran 12. Hasil Uji Normalitas	99
Lampiran 13. Hasil Uji Linearitas	99
Lampiran 14. Hasil Uji Multikolinearitas	100
Lampiran 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas	101
Lampiran 16. Hasil Uji Regresi Berganda (1).....	103
Lampiran 17. Hasil Uji Regresi Berganda (2)	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bagi organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan hal yang vital. Sumber daya manusia dapat memaksimalkan setiap fungsi yang ada di perusahaan seperti metode, mesin, atau perangkat lainnya. Organisasi atau perusahaan yang memiliki pelayanan jasa sebagai *outputnya* harus memiliki sumber daya manusia yang dapat memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen. Dalam melayani konsumen karyawan sebisa mungkin menghindari kesalahan-kesalahan yang dapat menimbulkan komplain yang dapat merusak citra dari organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya dipengaruhi oleh sumber daya manusianya.

Menurut Katz (1964) terdapat tiga perilaku dasar karyawan yang penting agar organisasi dapat berfungsi dengan baik, efektif, serta efisien. Tiga perilaku adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya tingkat ketidakhadiran dan *turn over*, sehingga organisasi atau perusahaan perlu mendorong karyawan untuk masuk dan tetap berada di lingkungan organisasi.
2. Karyawan harus memahami peran dan tugas serta tanggung jawab masing-masing sesuai yang telah ditetapkan dalam deskripsi tugas dan memenuhi standar kualitas yang ada telah ditetapkan.

3. Berperilaku inovatif dan spontan diluar deskripsi peran yang ditetapkan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan ketiga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa organisasi tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien apabila karyawan tidak memiliki ketiga perilaku seperti diatas.

Organisasi yang sukses dan berhasil membutuhkan karyawan yang mampu menunjukkan kinerja melebihi harapan dan standar yang ada. Dunia kerja yang dinamis seperti saat ini menjadikan tugas kerja semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas menjadi sangat penting. Maka dari itu, organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia memperlihatkan perilaku “*good citizen*” seperti membantu anggota tim lainnya, mengajukan diri untuk melakukan tugas ekstra, menghindari konflik dengan pihak lain dalam bekerja, menghormati aturan perusahaan, serta memiliki toleransi yang tinggi terhadap kondisi-kondisi yang menyulitkan dirinya selama menyelesaikan tugasnya (Robbins & Judge, 2013).

Taman wisata sebagai penyedia layanan jasa bagi masyarakat dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pengunjung, seperti tanggap dan efektif dalam melakukan pelayanan kepada pengunjung, kemudian ramah tamah serta memberikan kenyamanan kepada pengunjung. Faktor-faktor tersebut merupakan indikasi keberhasilan dalam pengelolaan sebuah taman wisata. Dalam hal ini karyawan merupakan bagian terpenting dalam keberhasilan suatu taman wisata dalam melayani pengunjung. Kadang kala, karyawan dituntut untuk dapat melakukan hal-hal diluar *job*

descriptionnya, tanpa mengeluhkan lingkungan dan keadaan situasi saat itu. Hal inilah yang disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut Aldag & Resckhe (1997), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna membantu. Sedangkan menurut Organ (1988) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku individu yang bebas, secara langsung maupun secara eksplisit tidak diakui kedalam suatu sistem penghargaan yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi dari organisasi. Lebih lanjut, Organ mengatakan bahwa yang dimaksud berfungsi secara agregat adalah mengacu kepada orang-orang dalam satu kelompok, departemen, atau organisasi. Jika dalam suatu organisasi, secara agregat, para anggotanya memiliki OCB yang baik, dampaknya terhadap organisasi tersebut akan terasa secara signifikan. Seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun 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.

Jogja Bay *Waterpark* terletak di Jalan Utara Stadion, Maguwoharjo, Depok, Sleman, merupakan salah satu *Waterpark* terbesar di asia tenggara dan menjadi salah satu tujuan destinasi wisata di Yogyakarta. Sebagai taman wisata yang belum lama beroperasi tentunya Jogja Bay *Waterpark* menjadi sorotan masyarakat dalam hal pelayanannya kepada pengunjung. Berdasarkan obervasi dan wawancara yang dilakukan pada bulan April, diketahui bahwa tingkat OCB karyawan Jogja Bay *Waterpark* masih terhitung belum maksimal. Menurut indikator Organ pada tahun 1988, OCB terdiri dari *altruism*, *civic virtue*, *conscientousness*, *courtesy*, dan *sportmaship*. Dari wawancara¹ yang dilakukan dengan Manajer Departemen *Park Service*, dikatakan perilaku *altruism* karyawan Jogja Bay *Waterpark* Yogyakarta belum maksimal, hal ini ditunjukkan dengan masih adanya perilaku karyawan yang kurang sigap dalam membantu sesama rekan kerja yang sedang kerepotan menanggapi permasalahan pengunjung taman wisata. Selanjutnya Manajer *Park Service* mengatakan bahwa perilaku *sportmanship* yang dimiliki karyawan Jogja Bay *Waterpark* juga masih kurang. Hal ini terlihat dari masih adanya beberapa karyawan yang mengeluh pada saat bekerja, baik mengeluh tentang pengunjung ataupun lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman dan kurang kondusif. Lebih lanjut, hubungan sesama rekan kerja dan atasan sebagai bentuk *courtesy* juga masih bisa dikatakan belum maksimal, hal ditunjukkan dengan masih adanya beberapa karyawan yang sulit berbaur dengan karyawan lain karena kebiasaan yang ia bangun sendiri dengan membentengi diri.

¹Dilaksanakan pada tanggal 4 April 2019 pukul 10.00 WIB di Kantor Jogja Bay *Waterpark* dengan Manajer *Park Service*

Berdasarkan wawancara² dengan Manajer HRD Jogja Bay *Waterpark*, kesadaran karyawan untuk datang lebih awal sebagai bentuk *civic virtue* masih belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat ketika *briefing* departemen dilaksanakan. Selain itu juga kesediaan karyawan Jogja Bay *Waterpark* untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru serta meningkatkan kemampuan organisasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan sebagai bentuk *conscientiousness* juga belum maksimal.

Tingkat OCB yang rendah disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut Organ et al. (2006) tingkat tinggi rendahnya OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.

Dari berbagai masalah yang ada di lapangan diperlukan penguatan indikasi-indikasi permasalahan untuk mengetahui faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi perilaku OCB pada karyawan Jogja Bay *Waterpark*. Karyawan diminta untuk memilih dua (2) hal yang dominan mempengaruhi OCB dari beberapa opsi yang ditawarkan. Dari hasil pra-survei yang dilakukan pada 20 karyawan Jogja Bay *Waterpark*, diperoleh dua hal yang dominan yang mereka anggap mempengaruhi perilaku OCB, yakni loyalitas dan lingkungan kerja.

²Dilaksanakan pada tanggal 4 April 2019 pukul 11.00 WIB di Kantor Jogja Bay *Waterpark* dengan Manajer HRD

**Tabel 1. Hasil Pra-survey Faktor-faktor yang Diindikasikan
Memengaruhi Perilaku OCB pada karyawan Jogja Bay Waterpark**

No.	Faktor yang memengaruhi OCB karyawan	Jumlah Jawaban	Presentase
1.	Loyalitas	11	25%
2.	Komitmen kerja	7	15%
3.	Lingkungan Kerja	10	21%
4.	Kepribadian	4	13%
5.	Gaya kepemimpinan	4	10%
6.	Kepuasan kerja	2	7%
7.	Motivasi	2	9%
Total		40	100%

Sumber: Pra-survei dan wawancara pada 20 orang karyawan Jogja Bay Waterpark Yogyakarta tahun 2019

Berdasarkan hasil pra-survei dari 20 karyawan Jogja Bay Waterpark Yogyakarta menunjukkan bahwa faktor loyalitas paling banyak dipilih karyawan sebagai faktor yang mempengaruhi OCB karyawan dengan persentase hasil 25%. Kemudian, faktor kedua yang paling banyak dipilih oleh karyawan adalah faktor lingkungan kerja dengan persentase hasil 21%.

Rendahnya loyalitas karyawan Jogja Bay Waterpark seperti diakui oleh Manajer *Park Service*, salah satunya disebabkan karena tekanan pekerjaan yang dirasa terlalu berat di beberapa bidang atau departemen, sehingga karyawan merasa tidak betah dan *resign* dari pekerjaan. Menurut Manajer HRD terhitung sebanyak 20-25% karyawan yang keluar dari perusahaan dalam satu tahun. Hal ini menunjukkan bahwa niat untuk tinggal karyawan masih rendah. Berdasarkan wawancara lebih lanjut dengan Manajer departemen *Park Service*, tingkat rasa memiliki terhadap perusahaan dirasa masih terbilang masih kurang. Hal ini dapat ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang kurang memiliki etos kerja yang tinggi dalam bekerja.

Dalam wawancara³ yang dilakukan, Manajer *Corpsec* mengatakan bahwa beberapa bawahannya tidak ingin mengambil lebih banyak tanggungjawab. Hal ini ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang enggan dalam melaksanakan tugas tambahan yang diberikan. Lebih lanjut, dikatakan bahwa kemauan karyawan untuk melakukan pekerjaan ekstra juga masih rendah, hal ini ditunjukkan dengan karyawan yang hanya mau melakukan pekerjaan yang sesuai dengan *job description*nya saja. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Rasimin, 1988). Dapat disimpulkan bahwa karyawan *Jogja Bay Waterpark* belum memiliki loyalitas terhadap perusahaan secara maksimal.

Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat orang bekerja bersama mencapai tujuan organisasi (Tahir, 2015). Lebih lanjut Tahir mengatakan, hal itu termasuk sistem, proses, struktur, dan alat, dan semua hal itu yang berhubungan langsung dengan karyawan dan memengaruhi secara positif atau negatif kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mendorong semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut hasil observasi di *Jogja Bay Waterpark*, lingkungan fisik dirasa masih belum memadai dan nyaman

³Dilaksanakan pada tanggal 4 April 2019 pukul 12.00 WIB di Kantor *Jogja Bay Waterpark* dengan Manajer *Corpse*

Hal ini dapat ditunjukkan dengan suara bising dari mesin pengangkut ban yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan yang kantornya berada tepat dibawah wahana bermain. Kemudian pewarnaan gedung serta pengaturan desain gedung juga belum terselesaikan. Di beberapa bagian masih terlihat dinding bersemen yang belum tercat. Kemudian, lantai salah satu gedung kantor juga yang belum memakai keramik, sehingga belum tercipta kantor yang nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang kurang kondusif. Kemudian, ketersediaan fasilitas untuk karyawan belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya peralatan seperti laci pribadi dikantor untuk kepentingan penyimpanan dokumen. Kemudian untuk lingkungan non fisik yang berarti hubungan dengan sesama rekan kerja dan atasan, pada wawancara yang dilakukan dengan Manajer *Park Service* mengatakan bahwa masih adanya ketidakcocokan terhadap sesama rekan kerja yang pada akhirnya menimbulkan konflik sehingga akan mengganggu pada keseharian di tempat kerja. Konflik yang terjadi dengan sesama rekan kerja akan membuat malas karyawan untuk membantu karyawan lain yang sedang kerepotan dan membutuhkan bantuan. Hal ini mengindikasikan masih kurangnya OCB karyawan beberapa karyawan memiliki hubungan yang kurang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang lain karena merasa tidak nyaman dan terganggu dengan situasi tersebut.

Pekerjaan karyawan *Jogja Bay Waterpark* Yogyakarta yang sering berhubungan dengan masyarakat (pengunjung) menjadikan perilaku

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku yang penting. Selain itu Jogja Bay *Waterpark* Yogyakarta haruslah meningkatkan kinerjanya untuk bersaing dengan taman wisata yang lain. Dari situlah peneliti terdorong untuk membuktikan secara empiris tentang pengaruh loyalitas dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Jogja Bay *Waterpark* Yogyakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan, antara lain:

1. Karyawan belum sigap dalam membantu rekan kerja saat menghadapi permasalahan pengunjung.
2. Beberapa karyawan datang terlambat dalam bekerja.
3. Karyawan seringkali mengeluh dalam menghadapi pekerjaan.
4. Beberapa karyawan merasa tidak betah dan ingin *resign* dari pekerjaan.
5. Loyalitas masih belum maksimal.
6. Masih adanya konflik antarsesama rekan kerja.
7. Karyawan kurang memiliki lingkungan kerja yang kondusif dalam bekerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan pada penelitian perlu dibatasi. Hal ini untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi permasalahan penelitian pada Pengaruh Loyalitas dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Jogja Bay Waterpark Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Jogja Bay Waterpark ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Jogja Bay Waterpark?
3. Bagaimana pengaruh loyalitas dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Jogja Bay Waterpark.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh loyalitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Jogja Bay Waterpark.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Jogja Bay Waterpark.
3. Pengaruh loyalitas dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Jogja Bay Waterpark.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan mempunyai beberapa manfaat baik bagi penulis maupun pihak-pihak yang terkait. Adapun manfaat yang dapat diambil adalah:

1. Bagi peneliti, penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh loyalitas dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Jogja Bay Waterpark Yogyakarta.
2. Bagi instansi terkait, agar dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan loyalitas dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Jogja Bay Waterpark.
3. Bagi akademisi, penelitian ini dapat berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. *Organizational Citizenship Behavior*

a. Definisi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Aldag & Resckhe (1997), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna membantu. Sedangkan Sloat (1999) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasikan perilaku karyawan sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik. Borwan dan Motowidlo (1993) juga menyatakan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi (*organizational performance*) karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi, dengan kata lain dengan adanya perilaku ini maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi.

Organ (1988) juga pernah mengatakan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Lebih lanjut Organ mengatakan bahwa yang dimaksud berfungsi secara agregat adalah mengacu kepada orang-orang dalam satu grup, departemen, atau organisasi. Jika hanya satu orang, OCB tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap sebuah organisasi, tetapi menurut Organ, jika dalam suatu organisasi, secara agregat, para anggotanya memiliki OCB yang baik, dampaknya terhadap organisasi tersebut akan terasa secara signifikan. Organ mengatakan bahwa perilaku menolong dan kepatuhan juga termasuk dalam definisi OCB itu sendiri.

b. Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ (1988), 5 (lima) indikator OCB adalah sebagai berikut:

1) *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditolongnya.

2) *Civic virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

3) *Conscientiousness*

Merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

4) *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

5) *Sportmanship*

Merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara

karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB menurut Podsakoff, MacKenzie, Paine, Bachrach (2000) mengkategorikan faktor yang mempengaruhi OCB menjadi tiga, yakni perbedaan individu, sikap pada pekerjaan, dan variabel kontekstual.

1) Karakteristik individu

Merupakan karakteristik yang memengaruhi terbuntuknya organisasi. Perbedaan individu termasuk sifat yang stabil yang dimiliki individu, meliputi: kepribadian, kemampuan, pengalaman, pelatihan, pengetahuan, ketidakpedulian dengan penghargaan, kebutuhan untuk otonomi, dan motivasi.

2) Sikap kerja

Sikap kerja adalah emosi dan kognisi yang berdasarkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja, meliputi: komitmen organisasi, persepsi kepemimpinan dan dukungan organisasi, kepuasan kerja, kontrak psikologis, dan persepsi keadilan.

3) Variabel kontekstual

Variabel kontekstual adalah faktor-faktor eksternal seperti: karakteristik tugas, sikap pada pekerjaan, gaya kepemimpinan,

karakteristik kelompok, budaya organisasi, profesionalisme, dan harapan peran sosial.

d. Efek *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Organ, Podsakoff, MacKenzie (2006) perilaku OCB dapat memberikan manfaat yang besar terhadap organisasi, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajer

Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.

b. Menghemat sumber daya yang dimiliki organisasi

Jika karyawan saling tolong-menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk tugas lain.

c. Perilaku OCB membuat koordinasi dan kegiatan tim kerja lebih efektif

Menampilkan perilaku untuk membantu dan mengkoordinir diantara kelompok yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.

d. Mempertahankan stabilitas kinerja organisasi

Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas dari kinerja organisasi.

e. Membantu organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Karyawan yang mempunyai hubungan dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.

2. Loyalitas

a. Definisi loyalitas

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Rasimin, 1988). Hal ini sesuai dengan penjelasan Undang-undang pasal 4 No.10 tahun 1979, mengenai daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) untuk karyawan negeri seperti yang dikutip oleh Saydam (2005) yang mengatakan bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pendapat Siswanto (1989) mengatakan bahwa loyalitas

adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif. Loyalitas tidak dapat terjadi begitu saja dalam organisasi, tapi terdapat aspek-aspek lain yang didalamnya menciptakan loyalitas karyawan itu sendiri. Aspek-aspek loyalitas tersebut adalah pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan seperti peraturan, tanggung jawab pada lembaga, kemauan bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan (Trianasari, 2005). Sedangkan menurut Gibson et al (1993) menyatakan bahwa loyalitas merupakan keterikatan, dan keterlibatan yang dinyatakan seseorang terhadap perusahaan. Keterikatan dan keterlibatan tersebut dinyatakan oleh karyawan dengan memberikan kesempatan untuk berprestasi, dengan mengakui prestasi yang dicapai maka akan berpengaruh terhadap loyalitas.

b. Indikator loyalitas

Loyalitas memiliki beberapa indikator menurut McCarthy (1997), indikator tersebut antara lain:

1) Niat untuk tinggal

Niat untuk tinggal didefinisikan sebagai niat karyawan untuk tetap dalam hubungan kerja saat ini dengan atasan mereka saat ini dalam jangka panjang.

2) Kemauan untuk melakukan pekerjaan ekstra

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada perilaku anggota organisasi yang bersedia melakukan pekerjaan melebihi tugas pokok yang seharusnya. Karyawan secara sukarela mau untuk melakukan pekerjaan ekstra diluar *job description*nya. Dengan kata lain anggota organisasi tersebut berinisiatif untuk melakukan peran ekstra selain deskripsi tugas pokoknya.dalam upayanya mencapai tujuan organisasi.

3) Rasa memiliki,

Rasa memiliki merupakan ekspresi jiwa yang penting dalam kehidupan seseorang. Rasa memiliki juga akan memiliki dampak yang nyata terlihat dalam perilaku seseorang. Seseorang yang memiliki rasa memiliki akan bertindak peduli, terikat, memiliki empati, termotivasi bahkan mampu memberdayakan dirinya sendiri meskipun tidak ada stimulan. Rasa memiliki pada organisasi atau perusahaan akan menumbuhkan etos kerja yang tinggi, profesional dan optimal. Rasa memiliki dapat diwujudkan dengan bentuk inisiatif, keberanian mengambil tanggung jawab, dan keinginan berbagi.

4) Keinginan untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab

Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, kontribusi, dan kepedulian. Anggota organisasi ingin memiliki peran yang lebih dari saat ini dan berkeinginan untuk terus dapat

memberikan kontribusinya kepada organisasi. Hal ini menjadikan pribadi yang berdedikasi secara total terhadap pekerjaan.

c. Efek Loyalitas

Dalam jangka panjang tercapainya loyalitas akan menimbulkan efek dan manfaat dalam organisasi. Kerjasama yang dilakukan antara organisasi dengan karyawannya bukan hanya kerjasama mencari keuntungan saja, namun dibalik itu terdapat nilai kebersamaan untuk saling menjaga jalinan kerjasama yang terbangun dengan ikatan tali silaturahmi (Simamora, 2007). Karyawan yang memiliki loyalitas dalam bekerja akan mempunyai keterlibatan tinggi dalam pekerjaannya, karena mempersiapkan kerja sebagai sesuatu yang penting bagi pengembangan dirinya. Sutrisno (2010) memandang bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi tersebut menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, mempunyai solidaritas tinggi terhadap kelompok kerja atau organisasi, dan rasa bangga dengan pekerjaannya.

d. Faktor yang mempengaruhi loyalitas

Menurut Steers & Porter (1983) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.

2) Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan hal-hal yang menyangkut pada seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, *job stress*, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas. Penyesuaian diri termasuk kedalam proses interaksi sosial, dimana seorang karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerjanya berada meliputi semua elemen pendukung perusahaan, terutama dengan sumber daya manusia.

3) Karakteristik desain perusahaan

Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada interen perusahaan itu yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan. Ketergantungan fungsional maupun fungsi *control* perusahaan.

4) Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan

Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap diatas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi

kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi: adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi lingkungan kerja

Lingkungan secara harfiah berarti lingkungan dan semua hal yang berdampak pada manusia selama hidup secara kolektif dikenal sebagai lingkungan. Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat orang bekerja bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berarti sistem, proses, struktur dan alat dan semua hal yang berinteraksi dengan karyawan dan mempengaruhi secara positif atau negatif pada kinerja karyawan. Itu juga dapat didefinisikan sebagai lokasi di mana tugas diselesaikan.

Sedarmayanti (2009) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito

(2002) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tidak efisiennya suatu rancangan sistem kerja, hal ini dikarenakan pola lingkungan kerja adalah pola tindakan anggota organisasi yang mempengaruhi efektivitas organisasi secara langsung atau tidak langsung, yang meliputi kinerja dan produktivitas, absenteisme dan perputaran, serta keanggotaan organisasi.

Lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan (Budiyanto dan Oetomo, 2011). Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Dalam bukunya Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dibagi kedalam dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) terdiri dari :

- 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

- 2) Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

- 3) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.

Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (2002) adalah sebagai berikut:

1) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3) Udara

Di dalam ruangan kerja dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas

akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Suara Bising

Suara yang bising dapat sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

5) Ruang Gerak

Pada suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu dalam melaksanakan pekerjaan.

6) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat

kerja karyawan akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

e. Efek Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Ardana (2012) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Selain itu dikemukakan juga bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan.

B. Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan Loyalitas dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriani dan Dewi (2017) menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini memiliki arti jika variabel loyalitas bertambah baik maka OCB juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Muayanah, dkk (2017) menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*, yang memberikan makna bahwa semakin kuat pengaruh variabel Lingkungan kerja membawa dampak kuat peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati, dkk (2016) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, hal ini menunjukkan bahwa jika ada peningkatan pada variabel loyalitas dan lingkungan kerja akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Loyalitas terhadap OCB

Karyawan dengan loyalitas kerja yang tinggi akan mampu mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya serta berani mengambil keputusan untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim dan bersedia mengorbankan diri disertai dengan adanya kesadaran diri kepada perusahaan (Porter & Steers, 2003).

Karyawan pada dasarnya mempunyai kedudukan dan peran yang penting dalam sebuah perusahaan dalam mendukung jalannya kegiatan usaha dan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka panjang maupun jangka pendek. Kesamaan tujuan dan orientasi antara karyawan dengan *Jogja Bay Waterpark* Yogyakarta (*goal congruence*) akan membuat karyawan akan merasa bahwa mereka sudah bekerja ditempat yang sesuai dengan tujuannya. Hal ini akan membuat mereka sanggup apabila diberikan tugas karena mereka merasa bahwa tujuan organisasi juga merupakan tujuan mereka. Karyawan *Jogja Bay Waterpark* yang memiliki loyalitas akan memiliki niat untuk tinggal lebih lama di perusahaan dengan menerima dan menoleransi keadaan perusahaan sehingga selalu memiliki iklim yang positif diantara karyawan (*sportmanship*), selain itu perasaan iri dan konflik sesama rekan kerjapun cenderung tidak terjadi karena mereka lebih memilih untuk menghindarinya (*courtesy*). Di samping itu, karyawan juga memiliki kemauan untuk melakukan pekerjaan ekstra, hal ini akan

menimbulkan perilaku *altruism* yaitu menolong sesama rekan kerja dan perilaku *conscientiousness* dimana karyawan dengan sukarela membantu dan melakukan hal lebih dari yang diharapkan perusahaan agar tujuan perusahaan tetap tercapai. Kemudian, rasa memiliki yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan akan menciptakan perilaku seperti *altruism* (menolong sesama rekan kerja) dan perilaku *civic virtue* yaitu dimana karyawan bertanggung jawab pada kehidupan organisasi. Hal ini akan dilakukan jika karyawan sudah memiliki *sense of belonging* terhadap perusahaan sehingga karyawan selalu menginginkan kinerja perusahaan semakin baik lagi. Selain itu, karyawan akan berkeinginan untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab sehingga karyawan dengan sukarela menerima tugas dan melaksanakannya dengan bertanggung jawab, hal ini sesuai dengan perilaku *conscientiousness* dimana karyawan akan berusaha melakukan hal lebih yang diharapkan perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai dan perusahaan memiliki kinerja yang semakin baik.

Karyawan dengan loyalitas yang tinggi akan memberikan dampak positif dalam bekerja, dengan memberikan usaha terbaiknya untuk menjalankan apa yang telah menjadi tugasnya. Ini juga sesuai dengan penelitian oleh Indra Permana (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari loyalitas organisasi terhadap OCB.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap OCB

Lingkungan kerja berarti situasi keadaan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan (Budiyanto dan Oetomo, 2011).

Suasana kerja di Jogja Bay *Waterpark* yang nyaman akan mendukung terciptanya perilaku *sportmanship* dimana karyawan selalu memiliki iklim yang positif dan menerima keadaan di perusahaan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang menyenangkan. Selain itu juga akan tercipta perilaku *conscientiousness* dimana karyawan berusaha melebihi apa yang diharapkan perusahaan akibat dari karyawan merasa puas terhadap suasana kerja yang nyaman. Selanjutnya, tersedianya fasilitas untuk karyawan juga berkaitan dengan perilaku *sportmanship* dimana karyawan menerima dan mentolerir keadaan fasilitas yang kurang ideal dalam perusahaan tanpa mengajukan keberatan dan keluhan. Selanjutnya, hubungan dengan rekan kerja berkaitan dengan perilaku *courtesy* dimana karyawan berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Selain itu juga akan menciptakan perilaku *altruism* dimana karyawan menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi.

Lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik maupun nonfisik akan berdampak pada karyawan yang secara sukarela melakukan hal-hal ekstra diluar tugasnya yang tentunya akan menambah kinerja secara agregat dari perusahaan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Soegandhi (2013) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

3. Pengaruh Loyalitas dan Lingkungan Kerja terhadap OCB

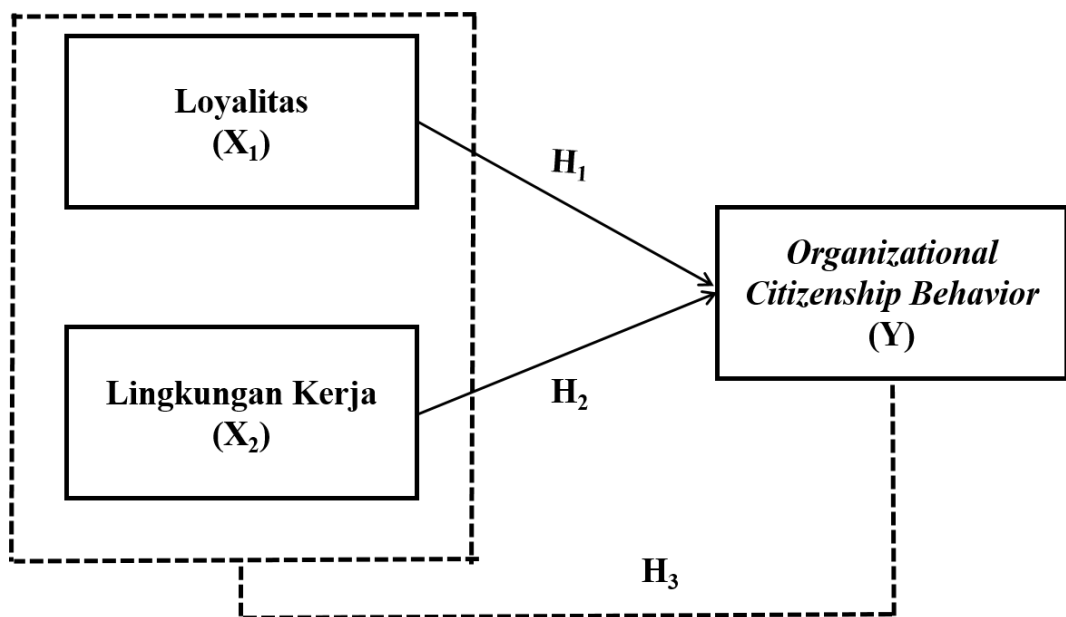
Organizational Citizenship Behavior karyawan dapat dipengaruhi oleh loyalitas dan lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nurhayati, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa loyalitas dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Tingginya tingkat loyalitas dan lingkungan kerja terhadap organisasi akan membuat karyawan Jogja Bay Waterpark cenderung bersikap bahwa organisasi merupakan tempat yang nyaman bagi dirinya. Karyawan yang memiliki niat untuk tinggal lebih lama pada perusahaan dan dalam lingkungan kerja yang memiliki suasana kerja yang kondusif dan nyaman akan memunculkan perilaku *conscientiousness*, dimana karyawan akan berusaha melakukan pekerjaan melebihi yang diharapkan perusahaan. Kemudian karyawan yang mempunyai rasa memiliki atau *sense of belonging* terhadap perusahaan dan serta didukung dengan tersedianya fasilitas untuk karyawan yang terbaik, karyawan akan bersedia melakukan

hal-hal yang diluar *job description*nya, seperti dengan sukarela membantu sesama rekan kerja (*altruism*) yang mengalami kesulitan agar tidak mengganggu kinerja perusahaan. Selain itu juga, akan memunculkan keinginan untuk mentolerir keadaan-keadaan yang kurang ideal dengan tidak membuat isu-isu yang merusak (*sportmanship*).

Karyawan yang memiliki kemauan untuk melakukan pekerjaan ekstra dan didukung dengan hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tentu akan menciptakan perilaku *altruism* dimana karyawan akan membantu rekan kerjanya dengan suka rela ketika rekan kerjanya sedang dalam kesulitan, hal ini juga berkaitan dengan perilaku *courtesy* dimana karyawan selalu berusaha menjaga hubungan baik dan berusaha menghindari masalah atau konflik antar sesama rekan kerja karena menyadari hal tersebut dapat mengganggu kinerja perusahaan.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap OCB, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori peneliti yang relevan dan kerangka berpikir, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H₁: Loyalitas (*X₁*) memiliki pengaruh yang positif terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

H₂: Lingkungan Kerja (*X₂*) memiliki pengaruh yang positif terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)

H₃: Loyalitas (*X₁*) dan Lingkungan Kerja (*X₂*) memiliki pengaruh yang

positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kasual serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiasi kasual adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antar dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dua variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat variabel terikat atau dependen yang dipengaruhi variabel bebas atau independen. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel (Sugiyono, 2014). Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh loyalitas dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jogja Bay *Waterpark* yang beralamat di Jalan Utara Stadion Maguwoharjo, Maguwoharjo, Depok, Sleman. Sedangkan pelaksanaan dimulai pada bulan April-Juni 2019.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk. Sehingga memungkinkan peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik (Sugiyono, 2014).

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat (Sugiyono, 2014).

a. *Organizational Citizenship Behavior*

OCB merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro-sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag dan Resckhe, 1997).

Untuk mengukur OCB, digunakan lima (5) indikator yang dikembangkan oleh Organ pada tahun 1988, yakni:

1) *Altruism*

Kesediaan untuk menolong atau membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam kaitannya untuk ketercapaian kegiatan organisasional.

2) *Civic virtue*

Merupakan perilaku yang mengindikasikan bahwa seorang karyawan memiliki dedikasi dan tanggungjawab terhadap perusahaan dengan mengikuti segala kegiatan rutin maupun tidak rutin, mengikuti perubahan dalam organisasi, memiliki inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki. menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi,

3) *Conscientiousness*

Merupakan perilaku yang ditunjukkan karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan.

4) *Courtesy*

Merupakan perilaku yang menunjukkan penghargaan atas hak-hak orang serta menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal.

5) *Sportmanship*

Merupakan perilaku yang menggambarkan karyawan yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negatif dari organisasi.

2. Variabel Independen (X)

Variabel Independen (bebas) merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan (Sugiyono, 2014).

a. Loyalitas (X_1)

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Rasimin, 1988). Loyalitas memiliki indikator-indikator sebagai berikut:

1) Niat untuk tinggal

Niat untuk tinggal didefinisikan sebagai niat karyawan untuk tetap dalam hubungan kerja saat ini dengan atasan mereka saat ini dalam jangka panjang.

2) Kemauan untuk melakukan pekerjaan ekstra

Karyawan secara sukarela mau untuk melakukan pekerjaan ekstra diluar *job descriptionnya*

3) Rasa memiliki,

Seseorang yang memiliki rasa memiliki akan bertindak peduli, terikat, memiliki empati, termotivasi bahkan mampu memberdayakan dirinya sendiri meskipun tidak ada stimulan. Rasa memiliki pada organisasi atau perusahaan akan menumbuhkan etos kerja yang tinggi, profesional dan optimal.

4) Keinginan untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab

Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, kontribusi, dan kepedulian. Anggota organisasi ingin memiliki peran yang lebih dari saat ini dan berkeinginan untuk terus dapat memberikan kontribusinya kepada organisasi. Hal ini menjadikan pribadi yang berdedikasi secara total terhadap pekerjaan.

b. Lingkungan Kerja (X₂)

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas

kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2014) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Jogja Bay Waterpark* yang berjumlah 180 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Agar diperoleh sampel yang tepat dan dapat menggambarkan populasi secara maksimal, diperlukan metode yang tepat. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *simple random sampling* yaitu dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut Hair et al. (1998) ukuran sampel minimal berkisar antara 100

sampai 200 observasi tergantung dari jumlah item yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah item yang diestimasi. Terdapat 20 item dependen dan independen yang digunakan, maka jumlah minimal sampel yang harus diambil adalah sebesar 5×20 yaitu 100 sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket atau kuisisioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014). Alasan penggunaan angket dalam penelitian ini adalah karena angket merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, sehingga responden tinggal memberikan tanda *checklist* (✓) ataupun tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan objek.

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini mengacu pada Skala Likert (Likert Scale), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1-5 kategori jawaban, yang masing-masing jawaban diberi *score* atau bobot yaitu banyaknya score antara 1 sampai 5, dengan rincian :

- 1) Jawaban SS sangat setuju diberi score 5.

- 2) Jawaban S setuju diberi score 4.
- 3) Jawaban R ragu-ragu diberi score 3.
- 4) Jawaban TS tidak setuju diberi score 2.
- 5) Jawaban STS sangat tidak setuju diberi score 1

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini data diperoleh dari data primer dengan menggunakan angket atau kuesioner, yang berisi tentang setiap variabel yang digunakan baik variabel dependen (OCB) maupun variabel independen (loyalitas dan lingkungan kerja). Angket yang disajikan berisi 20 pertanyaan. 8 pertanyaan tentang OCB diambil dari Chia-Ping Yu dan Tsai-Hsin Chu (2007), 6 pertanyaan tentang loyalitas diambil dari Rachel W.Y. Yee, Andy C.L. Yeung, dan T.C. Edwin Cheng (2010), dan 6 pertanyaan tentang lingkungan kerja diambil dari Markus Doddy Simajuntak (2013).

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y), Chia-Ping Yu et al (2007)	1. <i>Altruism</i>	6
	2. <i>Civic virtue</i>	1,3
	3. <i>Conscientiousness</i>	2,5
	4. <i>Courtesy</i>	7,8
	5. <i>Sportmanship</i>	4
Loyalitas (X ₁), Yee et al (2010)	1. Niat untuk tinggal	9, 11, 13
	2. Kemauan untuk melakukan tugas ekstra	10
	3. Rasa memiliki	12
	4. Keinginan untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab	14
Lingkungan Kerja (X ₂), Simajuntak (2013)	1. Suasana Kerja	15, 16
	2. Tersedianya fasilitas kerja	17
	3. Hubungan dengan rekan kerja	18, 19, 20

G. Uji Instrumen Penelitian

Sebelumnya, instrumen yang akan digunakan dilakukan uji instrumen terlebih dahulu agar mendapat butir pernyataan yang valid dan reliabel. Maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap setiap butir pernyataan dalam kuesioner, sehingga dapat diketahui pernyataan-pernyataan tersebut layak atau tidak dalam pengumpulan data. Layak tidaknya suatu instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*Validity*) dan keandalan (*Reability*). Uji instrumen bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas dan tingkat reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data *Jogja Bay Waterpark*.

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam pernyataan menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas item yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA).

Confirmatory Faktor Analysis (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011). Dengan demikian tinggi rendahnya validitas item suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui *loading factor* dengan bantuan SPSS 22.00 for Windows. *Loading factor* adalah korelasi item-item pernyataan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai *loading factor* lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur kuat konstruk.

Tabel 3. Hasil Uji *Loading Factor*
Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
OCB1	,942		
OCB2	,947		
OCB3	,662		
OCB4	,949		
OCB5	,605		
OCB6	,584		
OCB7	,618		
OCB8	,951		
Loyalitas1		,851	
Loyalitas2		,878	
Loyalitas3		,755	
Loyalitas4		,899	
Loyalitas5		,845	
Loyalitas6		,667	
Lingkungan1			,788
Lingkungan2			,511
Lingkungan3			,801
Lingkungan4			,886
Lingkungan5			,688
Lingkungan6			,815

Extraction Method: Principal Compon Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations

Berdasarkan tabel 3 diatas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), loyalitas, dan lingkungan kerja mengelompok menjadi satu sesuai masing-masing komponen yang digambarkan, dengan nilai *loading factor* diatas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut mengukur satu konstruk. Selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent* dan *divergent validity* terhadap konstruk yang digunakan.

Convergent validity digunakan untuk mengetahui nilai masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE). Fornell dan Larcker

(1981) mengatakan nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5.

Tabel 4. Mean, Standard Deviation, AVE, Cronbach's Value, dan Correlations

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Loyalitas_Kerja	3,77	0,68	0,816	0,901		
Lingkungan_Kerja	3,75	0,56	0,748	0,419***	0,844	
OCB	3,35	0,47	0,782	0,407***	0,577***	0,912

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Nilai Cronbach Alpha ditunjukkan pada nilai yang di cetak tebal

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada nilai di sebelah kiri *Cronbach Alpha Value*

Pengukuran *divergent validity* menggunakan nilai korelasi untuk mengetahui apakah antar konstruk saling tumpang tindih dan adanya kecenderungan mengukur hal yang sama atau tidak. Nilai korelasi ditunjukkan oleh tabel 4 yang menunjukkan antar variabel berbeda. Campbell dan Fiske (1959) meyakini bahwa nilai korelasi harus kurang dari 0,85. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tidak saling tumpang tindih.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui keandalan dari alat yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawab seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien ini merupakan koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan karena menggambarkan variasi dari item, baik untuk format benar atau salah atau bukan, seperti pada skala Likert.

Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai *alpha cronbach* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi tinggi. Tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha sebagai berikut:

- a. $0,80 - 1,00$ = Reliabilitas Baik
- b. $0,60 - 0,79$ = Reliabilitas Diterima
- c. $< 0,60$ = Reliabilitas Buruk

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,912	Reliabilitas Baik
Loyalitas	0,901	Reliabilitas Baik
Lingkungan Kerja	0,844	Reliabilitas Baik

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program IBM SPSS Statistics 22. SPSS (*Statistical Package for Sosial Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara

pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah: $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghazali (2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan pedoman sebagai berikut

H_0 : data residual berdistribusi normal.

H_a : data residual tidak berdistribusi normal.

Jika data pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

b. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak (Ghozali, 2011). Jika harga signifikansi kurang dari taraf signifikansi yang ditentukan misalnya 0,05 maka hubungannya bersifat tidak linear, sebaliknya jika nilai signifikansi tersebut lebih dari atau sama dengan 0,05 maka hubungannya bersifat linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Nilai korelasi tersebut dapat dilihat dari *collinearity statistics*, apabila nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) memperlihatkan hasil yang lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* tidak boleh lebih kecil dari 0,1 maka gejala multikolinearitas tidak ada (Ghozali, 2011).

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu uji park, uji glesjer, melihat pola grafik regresi, dan uji koefisien spearman.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan:

Variabel Dependen (Y) = *Organizational Citizenship Behavior*

C = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

Variabel Independen (X₁) = Loyalitas

Variabel Independen (X₂) = Lingkungan Kerja

R = Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari nilai signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak

memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

b. Uji Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Koefisien determinasi (ΔR^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai ΔR^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai ΔR^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil

Jogja Bay *Waterpark* merupakan salah satu wahana air yang ada di Yogyakarta. *Waterpark* yang diresmikan 20 Desember 2015 ini Jogja Bay mengusung Bajak Laut sebagai tema utamanya. Taman wisata air ini memiliki luas area 7 hektar yang berada di Kawasan terpadu Maguwo City yang luas untuk area wisata dan atraksi pertunjukkan seluas 5 hektar sementara 2 hektar sisanya digunakan untuk penghijauan dan juga area parkir bagi para pengunjung. Jogja Bay *Waterpark* ini telah berdiri 4 tahun dengan tanggal peresmian yaitu 20 Desember 2015 yang diresmikan langsung oleh Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta, Sri Sultan Hamengku Buwono X.

2. Visi dan Misi

a. Visi

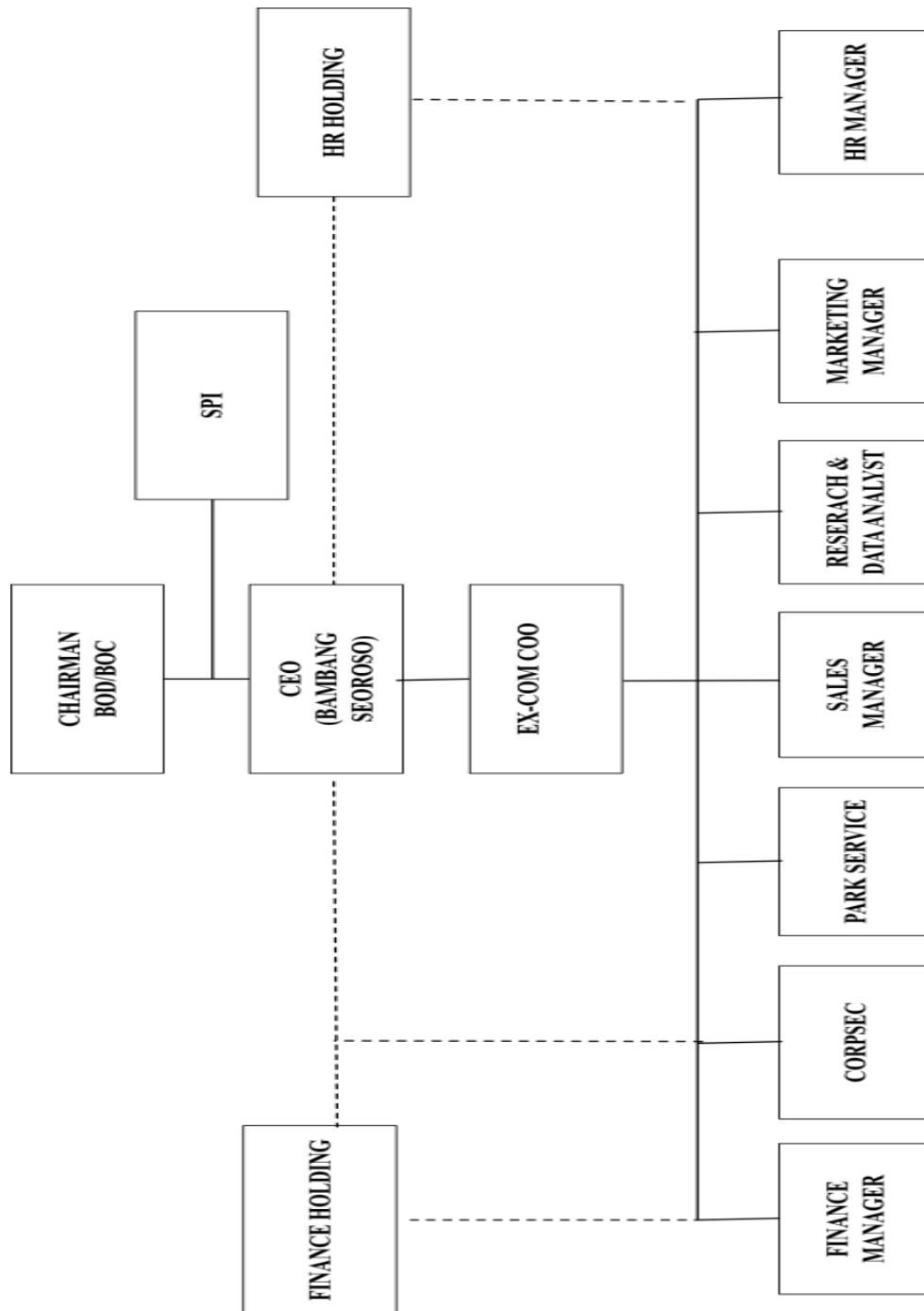
Mewujudkan Jogja Bay Pirates Adventure *Waterpark* sebagai tujuan wisata kelas dunia di Jogja Istimewa.

b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan prima pada pengunjung (*Service Excellence*).
- 2) Mengutamakan kenyamanan dan keselamatan yang berstandar internasional (*Zero Tolerance*).

- 3) Mengembangkan profesionalitas dengan pencapaian kinerja bersertifikasi TOP *Brand* serta berstandar ISO 9004.
- 4) Menjadi perusahaan terbuka yang handal dan terpercaya melalui *Initial Public Offering* (IPO).
- 5) Membangun dan mengembangkan *Team Work* yang solid (*Best Performance*).

3. Struktur Organisasi



Gambar 2. Struktur Organisasi Jogja Bay Waterpark

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di *Jogja Bay Waterpark*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Jumlah item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner adalah 20 butir. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik karyawan *Jogja Bay Waterpark*, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban karyawan *Jogja Bay Waterpark*. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut

a. Karakteristik karyawan *Jogja Bay Waterpark*

Karakteristik karyawan *Jogja Bay Waterpark* yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik karyawan *Jogja Bay Waterpark* disajikan sebagai berikut.

1) Jenis kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan *Jogja Bay Waterpark* berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Karakteristik karyawan Jogja Bay *Waterpark* Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	58	58
Perempuan	42	42
Total	100	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 6 menunjukkan bahwa karyawan Jogja Bay *Waterpark* dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 58 orang (58%) dan karyawan Jogja Bay *Waterpark* dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 42 orang (42%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan Jogja Bay *Waterpark* didominasi oleh laki-laki, karena karyawan dengan jenis kelamin laki-laki memiliki tingkat kekuatan dan ketahanan tubuh yang cukup tinggi, sehingga setiap pekerjaan bisa maksimal.

2) Umur

Deskripsi karakteristik karyawan Jogja Bay *Waterpark* berdasarkan umur disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 7. Karakteristik karyawan Jogja Bay *Waterpark* Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase (%)
20-30 Tahun	80	80
31-40 Tahun	20	20
Total	100	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 7 menunjukkan bahwa karyawan yang berumur antara 20-30 tahun sebanyak 80 orang (80%), dan karyawan yang berumur antara 31-40 tahun sebanyak 20 orang (20%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan Jogja Bay *Waterpark* didominasi

oleh orang-orang muda dengan umur antara 20-30 tahun. Jiwa-jiwa muda ini yang seringkali enerjik dalam bekerja dan selalu sigap dalam pekerjaannya.

3) Pendidikan terakhir

Deskripsi karakteristik karyawan *Jogja Bay Waterpark* berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 8. Karakteristik karyawan *Jogja Bay Waterpark* Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SMA	56	56
Diploma	17	17
S1	27	27
Total	100	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 8, terdapat 56 orang (56%) karyawan *Jogja Bay Waterpark* yang mengenyam pendidikan SMA, kemudian 17 orang (17%) yang mengenyam pendidikan Diploma, dan 27 orang (27%) karyawan yang mengenyam pendidikan Sarjana (S1). Hal ini menunjukkan menunjukkan mayoritas karyawan mengenyam pendidikan SMA.

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan *Jogja Bay Waterpark* berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 9. Karakteristik karyawan Jogja Bay *Waterpark*
Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1 tahun	20	20
2 Tahun	31	31
3 Tahun	42	42
4 Tahun	7	7
Total	100	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 9 menunjukkan bahwa terdapat 20 orang karyawan (20%) yang memiliki masa kerja antara 1 tahun, 31 orang karyawan (31%) dengan masa kerja 2 tahun, 42 orang karyawan (42%) dengan masa kerja 3 tahun, 7 orang karyawan (7%) dengan masa kerja 4 tahun.

b. Deskripsi kategori variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan mengenai pengaruh loyalitas dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Jogja Bay *Waterpark*. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini.

1) Loyalitas

Hasil analisis deskriptif untuk variabel loyalitas diperoleh nilai minimum sebesar 13,00; nilai maksimum sebesar 30,00; mean sebesar 22,63; dan standar deviasi sebesar 4,07. Selanjutnya variabel loyalitas dikategorikan dengan menggunakan skor rerata

(M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel loyalitas terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel loyalitas disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 10. Kategorisasi Variabel Loyalitas

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	$X \geq 26,70$	21	21
Sedang	$18,56 \leq X < 26,70$	65	65
Rendah	$X < 18,56$	14	14
Total		100	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 10 menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian terhadap variabel loyalitas di *Jogja Bay Waterpark* dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 21 orang (21%), karyawan yang memberikan penilaian dalam kategori sedang sebanyak 65 orang (65%), dan sisanya sejumlah 14 orang (14%) memberikan penilaian loyalitas dalam kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memberikan kategori penilaian loyalitas dengan kategori sedang. Kategori sedang berarti bahwa loyalitas pada karyawan *Jogja Bay Waterpark* belum maksimal.

2) Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 14,00; nilai maksimum sebesar 30,00; mean sebesar 22,48; dan standar deviasi sebesar 3,33.

Selanjutnya variabel lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 11. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja			
Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	$X \geq 25,81$	23	23
Sedang	$19,15 \leq X < 25,81$	58	58
Rendah	$X < 19,15$	19	19
Total		100	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 11 menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja di Jogja Bay *Waterpark* dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 23 orang (23%), karyawan yang memberikan penilaian dalam kategori sedang sebanyak 58 orang (58%), dan sejumlah 19 orang karyawan (19%) memberikan penilaian lingkungan kerja dalam kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memberikan kategori penilaian lingkungan kerja dengan kategori sedang.

3) *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil analisis deskriptif untuk variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) diperoleh nilai minimum sebesar 20,00; nilai maksimum sebesar 37,00; mean sebesar 26,81; dan

standar deviasi sebesar 3,74. Selanjutnya variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Kategorisasi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	$X \geq 30,55$	17	17
Sedang	$23,07 \leq X < 30,55$	63	63
Rendah	$X < 23,07$	20	20
Total		100	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 12 menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) di Jogja Bay Waterpark dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 17 orang (17%), karyawan yang memberikan penilaian dalam kategori sedang sebanyak 63 orang (63%), dan sejumlah 20 orang karyawan (20%) memberikan penilaian *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memberikan kategori penilaian *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kategori sedang.

2. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linear berganda. Uji prasyarat analisis yang digunakan dalam penelitian meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas yang dilakukan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 22 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

H_0 : data residual berdistribusi normal.

H_a : data residual tidak berdistribusi normal.

Jika data pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Loyalitas	0,367	Normal
Lingkungan Kerja	0,255	Normal
OCB	0,084	Normal

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Artinya, variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2011). Hasil uji linieritas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel 14. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Loyalitas	0,070	Linear
Lingkungan Kerja	0,686	Linear

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas, diketahui bahwa masing-masing variabel independen memiliki hubungan yang linear dengan variabel dependen, dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linear.

c. Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda (Ghozali, 2011). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah

nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Loyalitas	0,824	1,213	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,824	1,213	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Dari tabel 15 diatas, hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik (sig. > 0,05), maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 16. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Loyalitas	0,619	Non Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,341	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 16 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait dengan loyalitas dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Jogja Bay Waterpark. Analisis regresi linear berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini akan dibahas hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS 22.00 for Windows*.

Tabel 17. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Loyalitas dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Jenis Kelamin	-0,056	0,020	-0,107	-0,065
Umur	0,085	0,065	0,026	0,025
Pendidikan Terakhir	0,032	0,055	0,041	0,050
Lama Bekerja	-0,075	-0,078	-0,086	-0,086
Loyalitas		0,413***		0,189*
Lingkungan Kerja			0,585***	0,504***
R^2	0,013	0,176***	0,350***	0,378***
ΔR^2	0,013	0,163	0,337	0,365

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

***p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah loyalitas berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 22.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 17 yang menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan sebesar (β) 0,413 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar (ΔR^2) 0,163; maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama diterima.**

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 22.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 17 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan sebesar (β) 0,585 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar (ΔR^2) 0,337; maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua diterima**.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah loyalitas dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 22.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 17 yang menunjukkan bahwa loyalitas (β) 0,189 ($p < 0,05$) dan lingkungan kerja (β) 0,504 ($p < 0,001$) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Kontribusi pengaruh loyalitas dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar (ΔR^2) 0,365; maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga diterima**.

Tabel 18. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1.	Loyalitas (X_1) memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	Terbukti
2.	Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	Terbukti
3.	Loyalitas (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	Terbukti

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh loyalitas dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Jogja Bay Waterpark. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut.

1. Pengaruh Loyalitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel loyalitas berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Jogja Bay Waterpark. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai (β) 0,413 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar (ΔR^2) 0,163. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel loyalitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB); hipotesis pertama diterima.

Loyalitas berkaitan dengan perasaan setia, pengabdian, dan kepercayaan, serta melakukan tanggung jawab dan perilaku yang terbaik kepada organisasi.

Tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Terbentuknya loyalitas yang tinggi menjadi suatu harapan yang paling utama bagi setiap perusahaan. Dengan adanya loyalitas tersebut maka diharapkan karyawan mampu bertahan di perusahaan. Teori yang dikemukakan oleh McCarthy (1997) karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan akan menunjukkan indikasi-indikasi seperti timbulnya niat untuk tinggal dan rasa memiliki sehingga akan membuat karyawan mematuhi segala perubahan yang berlaku di perusahaan tanpa dipaksa, serta timbulnya kemauan untuk melakukan pekerjaan ekstra dan keinginan untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab yang akan membuat visi, misi, dan tujuan perusahaan tercapai.

Berdasarkan penelitian ini, loyalitas karyawan Jogja Bay *Waterpark* pada level sedang. Hal ini disebabkan sebagian karyawan yang merasa kurang betah dan ingin mengundurkan diri dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki niat untuk tinggal lebih lama di perusahaan. Perasaan karyawan yang kurang nyaman saat bekerja menyebabkan perilaku-perilaku positif atau peran yang melebihi permintaan perusahaan tidak maksimal. Hal ini terlihat dari indikator OCB, yakni *sportmanship* yaitu dengan mentolerir hal-hal yang kurang ideal dan tidak membuat isu-isu yang merusak dan perilaku *courtesy* yaitu dengan menghargai hak-hak sesama dan menghindari masalah dengan sesama karyawan. Aspek loyalitas lainnya yaitu, kemauan untuk melakukan pekerjaan ekstra juga masih belum maksimal. Hal ini membuktikan bahwa belum adanya perilaku *altruism* yaitu menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi dan

conscientiousness yaitu berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan dan hanya terpaku pada *job description*nya saja. Rasa memiliki terhadap perusahaan juga dirasa masih belum maksimal sehingga inisiatif menolong sesama rekan kerja (*altruism*) dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan belum ada. Aspek loyalitas lainnya yaitu keinginan untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab belum mencakup seluruh karyawan. Beberapa karyawan belum memiliki kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru. Loyalitas yang dirasakan karyawan berdampak pada salah satu bentuk perilaku OCB yaitu *conscientiousness* atau perilaku yang menunjukkan usaha untuk melebihi yang diharapkan perusahaan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Soegandhi (2013) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim”. Hasilnya menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Jogja Bay *Waterpark*. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai sebesar (β) 0,585 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship*

behavior (OCB) sebesar (ΔR^2) 0,337. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB); hipotesis kedua diterima.

Menurut Nitisemito (2002) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Berdasarkan penelitian ini, lingkungan kerja karyawan Jogja Bay *Waterpark* pada level sedang. Hal ini dapat dilihat pada ketersediaan fasilitas karyawan yang kurang lengkap untuk mendukung pekerjaannya, sehingga mendukung terciptanya perilaku *sportmanship*, yaitu karyawan merasa cukup dengan fasilitas penunjang pekerjaan yang selama ini didapatkan tanpa memberikan keluhan kecuali jika alat tersebut sudah tidak layak pakai maka akan diganti dengan alat yang baru. Aspek lingkungan kerja lainnya adalah hubungan dengan rekan kerja. Hubungan rekan kerja berdampak pada perilaku *courtesy* yaitu menjaga hubungan sesama rekan kerja agar tidak ada konflik yang mengganggu. Aspek lainnya adalah suasana kerja yang nyaman dan kondusif baik secara fisik maupun nonfisik sehingga dapat menciptakan perilaku *civic virtue* dimana karyawan senang mengambil inisiatif untuk merekomendasikan hal-hal yang dapat memajukan organisasi.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Febytama (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Malang ”

yang hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB.

3. Pengaruh Loyalitas dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel loyalitas dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Jogja Bay Waterpark. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear variabel loyalitas (β) 0,189 ($p < 0,001$) dan lingkungan kerja (β) 0,504 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh loyalitas dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar (ΔR^2) 0,365. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel loyalitas dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB); hipotesis ketiga diterima.

Karyawan yang memiliki niat untuk tinggal lebih lama pada perusahaan dalam lingkungan kerja yang memiliki suasana kerja yang kondusif dan nyaman akan memunculkan perilaku *conscientiousness*, dimana karyawan akan berusaha melakukan pekerjaan melebihi yang diharapkan perusahaan. Karyawan yang mempunyai rasa memiliki yang kuat kepada perusahaan dan serta didukung dengan tersedianya fasilitas untuk karyawan yang terbaik, karyawan akan melakukan pekerjaan secara maksimal bahkan dengan sukarela membantu sesama rekan kerja (*altruism*) yang mengalami kesulitan agar tidak mengganggu kinerja perusahaan, sehingga tidak merusak nama baik

perusahaan. Selain itu juga, akan memunculkan keinginan untuk mentolerir keadaan-keadaan yang kurang ideal dengan tidak membuat isu-isu yang merusak (*sportmanship*).

Karyawan yang memiliki kemauan untuk melakukan pekerjaan ekstra dan didukung dengan hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tentu akan menciptakan perilaku *altruism* dimana karyawan akan membantu rekan kerjanya dengan suka rela ketika rekan kerjanya sedang dalam kesulitan, hal ini juga berkaitan dengan perilaku *courtesy* dimana karyawan selalu berusaha menjaga hubungan baik dan berusaha menghindari masalah atau konflik antar sesama rekan kerja karena menyadari hal tersebut dapat mengganggu kinerja perusahaan. Sebagai seorang karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan dan bekerja pada lingkungan kerja yang kondusif akan memunculkan perilaku-perilaku OCB dimana bersama-sama menjadi tim yang dapat membangun perusahaan menjadi lebih baik lagi.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nurhayati, dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Study Kasus Pada PT. Perwibhawakti Sentra Sejahtera di Kota Semarang)”, hasilnya menyatakan bahwa loyalitas dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Loyalitas berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Jogja Bay *Waterpark*. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien beta (β) 0,413 ($p < 0,001$). dan kontribusi pengaruh loyalitas terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar (ΔR^2) 0,163. Jadi, jika karyawan Jogja Bay *Waterpark* memiliki tingkat loyalitas terhadap organisasi yang tinggi, mereka akan memiliki keinginan mengundurkan diri dari organisasi yang kecil, mendorong mereka untuk mencintai pekerjaannya, dan bangga ketika mereka sedang ada disana. Dari situlah akan timbul rasa untuk bekerja lebih ekstra dan lebih keras dari biasanya; disitulah timbul OCB.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Jogja Bay *Waterpark*. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien beta regresi (β) 0,585 ($p < 0,001$) dan kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar (ΔR^2) 0,337. Jadi, jika karyawan Jogja Bay *Waterpark* memiliki tingkat lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan menimbulkan

semangat dan motivasi dalam bekerja sehingga mendukung terciptanya perilaku OCB, yang nantinya berbanding lurus dengan kinerja perusahaan.

3. Loyalitas dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Jogja Bay Waterparki. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien beta loyalitas (β) 0,189 ($p < 0,001$) dan lingkungan kerja (β) 0,504 ($p < 0,001$). berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan dan kontribusi pengaruh loyalitas dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar (ΔR^2) 0,365. Jadi, semakin tinggi loyalitas yang dimiliki karyawan, dengan didukung tingkat lingkungan kerja yang baik akan memunculkan perilaku-perilaku OCB yang menguntungkan bagi perusahaan/organisasi.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah diupayakan semaksimal mungkin, namun masih terdapat banyak keterbatasan penelitian, antara lain:

1. Kontribusi loyalitas dan lingkungan kerja dalam menjelaskan OCB hanya sebesar 0,365 atau 36,5%. Masih terdapat 63,5% dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dari itu, peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengambil lebih banyak jumlah variabel agar dapat mengetahui lebih banyak faktor yang terkait dengan OCB selain loyalitas dan lingkungan kerja diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen

organisasi, kepribadian, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, tekanan pekerjaan, dll.

2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, meskipun data yang diperoleh bersifat objektif, namun akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut.

1. Bagi Jogja Bay *Waterpark*

- a. Berdasarkan hasil penelitian, loyalitas pada karyawan Jogja Bay *Waterpark* masih berada dalam kategori sedang. Dalam hal ini, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan loyalitas para karyawannya lewat berbagai macam pelatihan dan pengembangan, seperti seminar motivasi, seminar membangun *sense of belonging* terhadap perusahaan, serta pelatihan mengenai manajemen stres agar karyawan merasa betah dan memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan.
- b. Berdasar hasil penelitian, lingkungan kerja pada karyawan Jogja Bay *Waterpark* masih berada dalam kategori sedang. Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memaksimalkan penyempurnaan gedung kantor, dekorasi kantor, dan penerangan. Bentuk-bentuk penyempurnaan lingkungan kerja ini akan

meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh loyalitas dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji mengapa dan bagaimana lebih dalam tentang loyalitas dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), yakni kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, tekanan pekerjaan, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, R, & Reschke, W. (1997). Employee value added: measuring discretionary effort and its value to the organization. *Center For Organization Effectiveness, Inc.* 608/833-3332. Pp.1-8
- Alex S, Nitisemito. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Alex. S. Nitisemito. (2002). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia dan Teori Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Borwan, K.L., And Smitt, N. Motowidlo, 1993. Human Resource Practises, Organizational Climate, and Customer Satisfaction. *Journal of Management*.
- Budiyanto dan Oetomo. 2011. 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*
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological bulletin*, 56(2), 81.
- Chia-Ping Yu, Tsai-Hsin Chu. 2007. Exploring knowledge contribution from an OCB perspective. *Information & Management* 44, 321–331.
- Febytama, Rerynda D. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Malang Universitas Negeri Malang. Malang.
- Fitriani, Ni Wayan & Dewi, I Gusti Ayu Manuati. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Loyalitas Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 5, 2501-2527.
- Fornell, C and Larcker, D. F. 1981. Evaluating Structural Equatuion Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal Of Marketing Research*, 18 (1): 39-50

- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 1993. *Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur, Proses. Edisi keempat*. Jakarta: Erlangga
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1998). *Multivariate Data Analysis Fifth Edition. Prentice Hall*. New Jersy: Upper Saddle River.
- Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Katz, Daniel . 1964. Motivational basis of organizational behavior. *Journal of Behavioral Science, Vol 9. No 2*. Hal 131–146.
- McCarthy, D. G. (1997). *The loyalty link : How loyal employees create loyal customers*. New York: Wiley
- Muayanah, Siti dkk. 2016. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan kerja sebagai varibel Intervening Studi kasus pada karyawan PT. Fajar Lestari Sejati Semarang”. Universitas Pandanaran. Semarang
- Nurhayati, Diah dkk. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Tehadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Studi Kasus Pada Pt. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal Of Management, Volume 2 No.2*.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, Dennis W., et al. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. It's Nature, Antecedences, And Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Organ, Dennis W; Podsakoff, Philip M.; MacKenzie, Scott B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior, Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Permana, Indra. 2018. “Hubungan Antara loyalitas dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan”. Universitas Muhammadiyah Malang. Malang.
- Podsakoff, Philip M.; MacKenzie, Scott B.; Paine, Julie Beth; Bachrach, Daniel G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the*

- Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research.
Journal of Management, Vol. 26 No. 3, pp. 513-63.
- Porter, L.W. & Steers, R.M. (2003). *Motivation and work behavior*. United States
- R.W.Y. Yee et al. 2010. An empirical study of employee loyalty, service quality and firm performance in the service industry. *Int. J. Production Economics* 124, 109–120
- Rasimin, K. 1988. Membangun Service Quality untuk mencapai Kepuasan Konsumen di Industri Hospitality. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 3, No. 1, 61 – 71.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Saydam, Gouzali. 2005. *Managemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Managemen): Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: PT. Gunung Agung
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simajuntak, Doddy Markus. 2013. “Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kopertis Wilayah-I Medan”. Thesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja Cetakan Kedua*. Bandung: Sinar Baru.
- Sloat, Kim C. 1999. “*Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire Employees To Be “Good Citizens?”*”. Profesional Safety. April
- Soegandhi, Vannecia Marchelle. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA* Vol. 1, No. 1.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw Hil Book Co

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tahir,M.Tafique .(2015). Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*. Vol.7, No.1, hal 329.
- Trianasari, Y. 2005. "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas". Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Penelitian

ANGKET PENELITIAN PENGARUH LOYALITAS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* KARYAWAN JOGJA BAY WATERPARK

Bersama ini, saya Rina Rahmawati mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam rangka menyelesaikan penelitian skripsi saya guna menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Seluruh jawaban akan dirahasiakan. Atas bantuan dan kesediaan waktu bapak/ibu saya mengucapkan terimakasih.

Petunjuk pengisian:

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara/i dengan cara memberi tanda *checklist* (✓) ataupun tanda silang (X).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Data Responden:

Jenis Kelamin : (___) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Umur : _____ Tahun

Pendidikan terakhir : (___)

- | | |
|-----------------------------|-----------------|
| 1. Sekolah Dasar | 5. Sarjana (S1) |
| 2. Sekolah Menengah Pertama | 6. Master (S2) |
| 3. Sekolah Menengah Atas | 7. Doktor (S3) |
| 4. Diploma | |

Lama bekerja : _____ Tahun

Keterangan

- STS : Sangat Tidak Setuju Skor : 1
- TS : Tidak Setuju Skor : 2
- N : Netral Skor : 3
- S : Setuju Skor : 4
- SS : Sangat Setuju Skor : 5

Butir Pertanyaan

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya melakukan segala upaya untuk menjaga citra perusahaan, dan secara aktif berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan.					
2.	Saya melakukan segala upaya untuk menunjukkan kekuatan perusahaan saya.					
3.	Saya mengajukan saran bagus secara sukarela kepada karyawan lain.					
4.	Saya berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan dengan sikap positif.					
5.	Daripada menghindari tugas-tugas yang ditugaskan, saya rela mengambil tugas-tugas baru dan menantang.					
6.	Saya membantu karyawan lain untuk menyelesaikan konflik dan kesalahpahaman untuk menjaga perusahaan yang harmonis.					
7.	Saya bisa menjaga hubungan baik dengan karyawan lain.					
8.	Saya berkomunikasi dengan karyawan lain secara aktif saat melakukan tugas bersama.					

Loyalitas Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
9.	Saya pernah absen dari pekerjaan					
10.	Saya berkontribusi ekstra demi perusahaan ini					
11.	Saya berencana melanjutkan karir saya di perusahaan ini					
12.	Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan ini					
13.	Saya menolak pekerjaan lain dengan bayaran lebih tinggi untuk tetap bekerja di perusahaan ini					
14.	Saya melakukan pekerjaan apa pun untuk tetap bekerja di perusahaan ini					

Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
15.	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					
16.	Saya giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.					
17.	Perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas saya					
18.	Saya membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.					
19.	Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja					
20.	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					

Lampiran 2. Data Penelitian, Validitas, dan Reliabilitas

No	OCB								Jml	Loyalitas						Jml	Lingkungan Kerja						Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	
1	4	4	5	4	4	4	4	4	29	2	5	4	5	5	4	21	4	4	5	5	4	4	26
2	5	5	5	5	5	4	4	5	33	3	3	3	3	3	3	15	4	4	5	4	5	5	27
3	5	5	5	5	5	4	4	5	33	2	2	3	2	2	3	11	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	4	4	3	3	4	27	4	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	4	5	5	4	4	5	32	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	5	27
6	3	3	5	3	3	3	3	3	23	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	5	26
8	5	5	4	5	5	5	4	5	33	4	4	5	4	4	5	21	3	3	3	4	2	3	18
9	4	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	3	4	4	3	19	2	2	2	2	2	3	13
10	4	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	20	2	2	5	3	4	5	21
11	5	5	4	5	5	3	3	5	30	4	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	2	3	25
12	4	4	5	4	4	4	5	4	30	2	2	3	2	2	2	11	3	3	3	4	3	5	21
13	4	4	5	4	4	4	4	4	29	2	2	3	2	2	2	11	5	5	4	4	2	4	24
14	5	5	5	5	5	4	5	5	34	2	2	2	2	2	2	10	4	4	4	3	4	5	24
15	5	5	5	5	5	4	4	5	33	5	5	5	5	5	4	25	5	5	5	3	4	4	26
16	5	5	5	5	5	4	4	5	33	3	3	5	3	3	3	17	4	4	3	3	3	4	21
17	5	5	5	5	5	4	5	5	34	4	4	5	4	4	3	21	4	4	3	3	3	5	22
18	5	5	5	5	5	3	4	5	32	2	2	4	4	3	4	15	5	5	3	2	2	4	21
19	5	5	5	5	5	3	5	5	33	4	4	4	2	2	2	16	4	4	4	4	4	2	22
20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	2	2	3	3	2	3	12	2	5	5	2	4	2	20
21	5	5	5	5	5	4	4	5	33	3	3	4	4	4	4	18	2	5	2	2	4	2	17
22	5	5	5	5	5	4	5	5	34	3	3	4	4	4	4	18	3	3	3	3	3	3	18
23	5	5	4	5	5	3	5	5	32	4	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	4	23
24	4	4	4	4	5	4	4	4	29	3	3	2	2	2	2	12	5	5	5	5	2	5	27
25	5	5	4	5	4	4	4	5	31	4	4	4	4	4	4	20	3	2	3	3	3	3	17
26	4	4	5	4	4	4	4	4	29	4	3	3	3	3	3	16	2	3	2	2	2	2	13
27	5	5	4	5	5	4	5	5	33	4	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	4	23
28	4	4	5	4	5	3	4	4	29	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	4	5	5	4	4	5	32	4	4	4	4	4	4	20	3	5	3	3	3	3	20
30	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	3	18
31	5	5	4	5	3	3	3	5	28	2	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	3	18
32	3	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	3	3	19
33	3	3	4	3	4	3	4	3	24	4	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	18
34	4	4	3	4	3	3	3	4	24	4	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	3	3	19
35	3	3	3	3	3	3	3	3	21	5	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	4	4	23
36	4	4	4	4	3	4	4	4	27	2	2	5	2	2	2	13	4	4	4	4	4	4	24
37	5	5	5	5	3	3	5	5	31	3	4	3	3	3	4	16	4	3	4	4	4	4	23
38	5	5	4	5	4	4	5	5	32	5	4	4	5	4	4	22	4	5	4	4	4	4	25
39	4	4	4	4	3	3	3	4	25	3	2	2	3	2	4	12	5	5	5	5	2	5	27
40	4	4	5	4	3	3	4	4	27	4	4	3	4	5	2	20	5	5	5	5	2	5	27
41	4	4	3	4	4	4	3	4	26	5	5	4	5	5	2	24	4	2	4	4	4	4	22

No	OCB								Jml	Loyalitas						Jml	Lingkungan Kerja						Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	
42	3	3	4	3	4	4	4	3	25	3	4	3	3	3	4	16	4	5	4	4	4	4	25
43	5	5	3	5	3	4	5	5	30	5	4	4	5	4	2	22	5	3	5	5	5	5	28
44	4	4	3	4	3	2	3	4	23	4	3	3	3	2	4	15	5	3	5	5	5	5	28
45	3	3	4	3	4	3	4	3	24	5	5	4	4	5	2	23	5	5	5	5	5	5	30
46	4	4	4	4	4	3	3	4	26	5	5	5	5	5	2	25	3	3	3	3	3	3	18
47	5	5	4	5	3	4	5	5	31	4	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	18
48	2	2	3	2	3	2	2	2	16	4	4	4	4	2	4	18	2	3	3	3	3	3	17
49	3	3	4	3	4	3	4	3	24	4	4	4	4	3	4	19	5	3	3	3	3	3	20
50	2	2	2	2	3	2	3	2	16	3	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	5	4	3	3	4	4	27	3	3	3	3	2	3	14	4	3	3	3	3	3	19
52	4	4	2	4	4	2	3	4	23	4	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	3	4	4	27	5	5	5	5	4	5	24	3	4	4	4	4	4	23
54	5	5	4	5	5	4	4	5	32	4	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	23
55	4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	4	19	3	3	3	3	3	3	18
56	5	5	4	5	3	3	3	5	28	3	3	3	3	4	3	16	3	4	4	4	4	4	23
57	5	5	4	5	4	4	5	5	32	4	4	4	4	4	4	20	2	3	3	3	3	3	17
58	4	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	18
59	4	4	4	4	4	3	3	4	26	5	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	3	18
60	4	4	3	4	4	4	3	4	26	3	3	3	3	4	3	16	2	3	3	3	3	3	17
61	5	5	5	5	4	4	4	5	32	4	4	4	4	5	4	21	5	3	3	3	3	3	20
62	4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	4	5	24	4	3	3	3	3	3	19
64	4	4	4	4	3	4	3	4	26	3	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	24
65	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	3	14	4	3	3	3	3	4	20
66	4	4	3	4	4	4	3	4	26	3	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	5	21
67	5	5	5	5	5	4	4	5	33	4	4	4	4	4	4	20	5	2	3	2	2	4	18
68	4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	2	22
69	5	5	4	5	3	3	4	5	29	3	3	4	3	4	2	17	4	5	5	4	4	4	26
70	4	4	4	4	3	3	3	4	25	2	3	2	2	2	2	11	5	2	2	5	5	5	24
71	4	4	4	4	5	4	5	4	30	3	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18
72	5	5	3	5	4	3	4	5	29	4	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	4	4	23
73	4	4	4	4	5	4	5	4	30	3	3	3	3	3	2	15	4	4	5	4	4	4	25
74	5	5	5	5	5	4	4	5	33	3	5	4	3	4	3	19	4	2	3	4	4	4	21
75	5	5	5	5	5	3	5	5	33	3	3	4	3	4	3	17	4	3	4	4	4	4	23
76	4	4	4	4	4	4	5	4	29	3	4	3	3	3	3	16	4	3	4	4	4	4	23
77	5	5	5	5	5	4	3	5	32	4	5	5	4	5	3	23	4	5	4	4	4	4	25
78	5	5	5	5	4	4	4	5	32	3	4	4	3	4	3	18	3	4	4	3	3	3	20
79	4	4	4	4	4	3	4	4	27	3	4	4	3	4	4	18	5	4	4	5	5	5	28
80	4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	3	19	5	5	4	5	5	5	29
81	4	4	4	4	3	4	4	4	27	3	4	3	3	4	3	17	5	4	3	5	5	5	27
82	5	5	5	5	5	4	4	5	33	5	4	3	5	4	3	21	4	4	5	4	4	4	25
83	4	4	4	4	4	3	4	4	27	4	3	5	4	3	5	19	4	3	5	4	4	4	24

No	OCB								Jml	Loyalitas						Jml	Lingkungan Kerja						Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	
84	3	3	3	3	3	3	3	3	21	4	5	3	4	5	3	21	5	3	5	5	5	5	28
85	5	5	5	5	3	3	4	5	30	5	4	3	5	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24
86	5	5	5	5	5	4	3	5	32	5	5	5	5	5	5	25	5	2	4	5	5	5	26
87	4	4	4	4	4	3	3	4	26	5	4	3	5	4	3	21	4	5	5	4	4	4	26
88	4	4	4	4	5	2	4	4	27	5	4	3	5	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24
89	5	5	5	5	4	4	5	5	33	4	3	5	4	3	5	19	4	4	5	4	4	4	25
90	4	4	4	4	3	3	3	4	25	3	4	4	3	4	4	18	4	5	4	4	4	4	25
91	5	5	5	5	5	4	4	5	33	5	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	29
92	4	4	4	4	5	3	4	4	28	5	5	4	5	5	4	24	5	4	4	5	5	5	28
93	5	4	4	5	4	4	5	4	31	5	4	4	5	4	4	22	4	5	4	4	4	4	25
94	4	3	3	3	5	4	4	4	26	5	5	4	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	30
95	4	4	4	4	5	4	5	4	30	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
96	4	4	4	3	4	3	4	3	26	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	23
97	4	4	4	4	5	4	4	4	29	5	4	4	5	4	4	22	4	5	5	5	4	4	27
98	4	4	4	5	4	5	4	5	30	4	2	2	4	2	2	14	4	4	5	4	5	5	27
99	4	5	5	5	5	4	5	5	33	5	4	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	5	30
100	4	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	3	3	15	5	4	5	5	4	5	28

Lampiran 3. Data Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Perempuan	20-30 tahun	Diploma	3
2	Perempuan	20-30	SMA	3
3	Laki-laki	20-30	SMA	3
4	Laki-laki	20-30	SMA	2
5	Laki-laki	20-30	SMA	3
6	Laki-laki	31-40	Diploma	3
7	Laki-laki	20-30	SMA	1
8	Laki-laki	20-30	SMA	1
9	Laki-laki	20-30	SMA	1
10	Laki-laki	20-30	SMA	3
11	Laki-laki	31-40	SMA	4
12	Laki-laki	31-40	SMA	3
13	Laki-laki	31-40	SMA	1
14	Laki-laki	20-30	SMA	1
15	Laki-laki	20-30	SMA	3
16	Perempuan	20-30	SMA	3
17	Laki-laki	20-30	Sarjana	1
18	Perempuan	31-40	Diploma	4
19	Laki-laki	31-40	SMA	3
20	Laki-laki	20-30	SMA	1
21	Laki-laki	20-30	Sarjana	1
22	Perempuan	20-30	Sarjana	2
23	Perempuan	20-30	Sarjana	2
24	Perempuan	20-30	Sarjana	2
25	Laki-laki	31-40	SMA	4
26	Perempuan	20-30	Sarjana	3
27	Perempuan	20-30	Sarjana	3
28	Perempuan	20-30	Sarjana	2
29	Laki-laki	20-30	Sarjana	4
30	Perempuan	31-40	SMA	3
31	Laki-laki	31-40	SMA	3
32	Laki-laki	31-40	SMA	2
33	Perempuan	20-30	SMA	2
34	Laki-laki	20-30	SMA	3
35	Laki-laki	31-40	SMA	3
36	Laki-laki	31-40	SMA	3
37	Laki-laki	20-30	SMA	1
38	Perempuan	20-30	SMA	1
39	Perempuan	20-30	SMA	3
40	Laki-laki	20-30	SMA	1
41	Laki-laki	20-30	SMA	3
42	Laki-laki	20-30	Sarjana	1

No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
43	Laki-laki	31-40	Sarjana	3
44	Laki-laki	31-40	Diploma	1
45	Perempuan	20-30	SMA	3
46	Perempuan	31-40	Diploma	2
47	Perempuan	20-30	Diploma	2
48	Laki-laki	20-30	Diploma	3
49	Perempuan	20-30	SMA	2
50	Perempuan	20-30	Diploma	2
51	Perempuan	20-30	SMA	1
52	Laki-laki	20-30	Diploma	2
53	Laki-laki	20-30	Sarjana	3
54	Laki-laki	20-30	Sarjana	2
55	Laki-laki	31-40	Sarjana	4
56	Perempuan	20-30	SMA	2
57	Perempuan	20-30	Sarjana	3
58	Laki-laki	20-30	SMA	3
59	Laki-laki	20-30	Sarjana	3
60	Laki-laki	20-30	Diploma	3
61	Perempuan	20-30	Sarjana	1
62	Perempuan	20-30	Sarjana	3
63	Laki-laki	20-30	Sarjana	2
64	Perempuan	20-30	Diploma	2
65	Perempuan	20-30	SMA	2
66	Perempuan	20-30	Diploma	1
67	Laki-laki	20-30	Sarjana	2
68	Perempuan	20-30	SMA	3
69	Laki-laki	31-40	Sarjana	4
70	Laki-laki	31-40	Diploma	3
71	Perempuan	20-30	SMA	2
72	Laki-laki	20-30	SMA	2
73	Laki-laki	20-30	SMA	2
74	Laki-laki	20-30	Diploma	4
75	Laki-laki	31-40	SMA	3
76	Laki-laki	20-30	Sarjana	1
77	Perempuan	20-30	SMA	3
78	Perempuan	20-30	Diploma	2
79	Perempuan	20-30	Sarjana	3
80	Laki-laki	20-30	SMA	1
81	Laki-laki	20-30	SMA	3
82	Laki-laki	20-30	SMA	3
83	Perempuan	20-30	SMA	2
84	Perempuan	20-30	SMA	2
85	Laki-laki	20-30	SMA	3

No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
86	Laki-laki	20-30	Diploma	2
87	Perempuan	20-30	Sarjana	3
88	Perempuan	20-30	SMA	2
89	Perempuan	20-30	SMA	2
90	Perempuan	20-30	Diploma	2
91	Laki-laki	20-30	SMA	3
92	Laki-laki	20-30	SMA	3
93	Laki-laki	20-30	SMA	3
94	Laki-laki	31-40	SMA	3
95	Perempuan	20-30	Sarjana	1
96	Perempuan	20-30	SMA	2
97	Laki-laki	20-30	SMA	3
98	Perempuan	20-30	Sarjana	2
99	Perempuan	20-30	Sarjana	1
100	Laki-laki	20-30	SMA	2

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Instrumen
Faktor Analysis

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
OCB1	,942		
OCB2	,947		
OCB3	,662		
OCB4	,949		
OCB5	,605		
OCB6	,584		
OCB7	,618		
OCB8	,951		
Loyalitas1		,851	
Loyalitas2		,878	
Loyalitas3		,755	
Loyalitas4		,899	
Loyalitas5		,845	
Loyalitas6		,667	
Lingkungan1			,788
Lingkungan2			,511
Lingkungan3			,801
Lingkungan4			,886
Lingkungan5			,688
Lingkungan6			,815

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 4 iterations.

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. OCB

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	8

2. LOYALITAS KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	6

3. LINGKUNGAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	6

Lampiran 6. Hasil Uji Korelasi

Correlations

Correlations

		Loyalitas_ Kerja	Lingkungan_ Kerja	OCB
Loyalitas_Kerja	Pearson Correlation	1	,419**	,407**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	100	100	100
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	,419**	1	,577**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	100	100	100
OCB	Pearson Correlation	,407**	,577**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7. Perhitungan Diskriminasi

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0,901
Reliabel (X2)	0,844
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,760
SQRT	0,872
r hitung X1 dengan X2	0,419
a =	0,481

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0,901
Reliabel (Y)	0,912
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,822
SQRT	0,906
r hitung X1 dengan Y	0,407
b =	0,449

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0,844
Reliabel (Y)	0,912
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,769
SQRT	0,877
r hitung X2 dengan Y	0,577
c =	0,658

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Loyalitas_Kerja	3,77	0,68	0,816	0,901		
Lingkungan_Kerja	3,75	0,56	0,748	0,419***	0,844	
OCB	3,35	0,47	0,782	0,407***	0,577***	0,912

Nilai Cronbach Alpha ditunjukkan pada nilai yang di cetak tebal

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada nilai di sebelah kiri *Cronbach Alpha Value*

Lampiran 8. Hasil Uji Karakteristik Responden

Frequencies

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	58	58,0	58,0	58,0
	Perempuan	42	42,0	42,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	80	80,0	80,0	80,0
	31-40 tahun	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	56	56,0	56,0	56,0
	Diploma	17	17,0	17,0	73,0
	Sarjana	27	27,0	27,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 tahun	20	20,0	20,0	20,0
	2 tahun	31	31,0	31,0	51,0
	3 tahun	42	42,0	42,0	93,0
	4 tahun	7	7,0	7,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 9. Hasil Deskriptif

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
OCB	100	20,00	37,00	26,8100	3,73813
Loyalitas_Kerja	100	13,00	30,00	22,6300	4,06675
Lingkungan_Kerja	100	14,00	30,00	22,4800	3,33479
Valid N (listwise)	100				

Lampiran 10. Rumus Perhitungan Kategorisasi

OCB				
M		=	26,81	
Sd		=	3,74	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	30,55
Sedang	:	23,07	\leq	X < 30,55
Rendah	:	X	<	23,07

Loyalitas_Kerja				
M		=	22,63	
Sd		=	4,07	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	26,70
Sedang	:	18,56	\leq	X < 26,70
Rendah	:	X	<	18,56

Lingkungan_Kerja			
M		=	22,48
Sd		=	3,33
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	X	$\geq 25,81$
Sedang	:	19,15	$\leq X < 25,81$
Rendah	:	X	$< 19,15$

Lampiran 11. Hasil Uji Kategorisasi

Frequencies

OCB

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	17	17,0	17,0	17,0
Sedang	63	63,0	63,0	80,0
Rendah	20	20,0	20,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Loyalitas_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	21	21,0	21,0	21,0
Sedang	65	65,0	65,0	86,0
Rendah	14	14,0	14,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	23	23,0	23,0	23,0
Sedang	58	58,0	58,0	81,0
Rendah	19	19,0	19,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 12. Hasil Uji Normalitas NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		OCB	Loyalitas_ Kerja	Lingkungan_ Kerja
N		100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,8100	22,6300	22,4800
	Std. Deviation	3,73813	4,06675	3,33479
Most Extreme Differences	Absolute	,126	,092	,101
	Positive	,126	,064	,101
	Negative	-,083	-,092	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		1,259	,919	1,014
Asymp. Sig. (2-tailed)		,084	,367	,255

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 13. Hasil Uji Linearitas Means

OCB * Loyalitas_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Loyalitas_Kerja	Between Groups	(Combined)	499,029	16	31,189	2,927	,001
		Linearity	229,481	1	229,481	21,538	,000
		Deviation from Linearity	269,547	15	17,970	1,687	,070
	Within Groups		884,361	83	10,655		
	Total		1383,390	99			

OCB * Lingkungan_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Lingkungan_Kerja	Between Groups	(Combined)	566,998	15	37,800	3,889	,000
		Linearity	460,612	1	460,612	47,393	,000
		Deviation from Linearity	106,386	14	7,599	,782	,686
	Within Groups		816,392	84	9,719		
	Total		1383,390	99			

Lampiran 14. Hasil Uji Multikolinearitas Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_Kerja, Loyalitas_Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: OCB

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 ^a	,366	,353	3,00661

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Loyalitas_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506,538	2	253,269	28,017	,000 ^a
	Residual	876,852	97	9,040		
	Total	1383,390	99			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Loyalitas_Kerja
b. Dependent Variable: OCB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,215	2,252		4,536	,000		
	Loyalitas_Kerja	,184	,082	,201	2,254	,026	,824	1,213
	Lingkungan_Kerja	,553	,100	,493	5,536	,000	,824	1,213

- a. Dependent Variable: OCB

Lampiran 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_Kerja, Loyalitas_Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: abs_res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,130 ^a	,017	-,003	1,70900

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Loyalitas_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,907	2	2,453	,840	,435 ^a
	Residual	283,306	97	2,921		
	Total	288,212	99			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Loyalitas_Kerja
b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,792	1,280		,619	,537
	Loyalitas_Kerja	,018	,047	,044	,394	,695
	Lingkungan_Kerja	,054	,057	,106	,956	,341

- a. Dependent Variable: abs_res

Lampiran 16. Hasil Uji Regresi Berganda (1) Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Umur	.	Enter
2	Loyalitas_Kerja ^a	.	Enter
3	Lingkungan_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: OCB

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,116 ^a	,013	-,028	3,79032	,013	,323	4	95	,862
2	,419 ^b	,176	,132	3,48281	,162	18,516	1	94	,000
3	,615 ^c	,378	,338	3,04215	,202	30,204	1	93	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Umur

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Umur, Loyalitas_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Umur, Loyalitas_Kerja, Lingkungan_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,572	4	4,643	,323	,862 ^a
	Residual	1364,818	95	14,367		
	Total	1383,390	99			
2	Regression	243,173	5	48,635	4,009	,002 ^b
	Residual	1140,217	94	12,130		
	Total	1383,390	99			
3	Regression	522,705	6	87,117	9,413	,000 ^c
	Residual	860,685	93	9,255		
	Total	1383,390	99			

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Umur

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Umur, Loyalitas_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Umur, Loyalitas_Kerja, Lingkungan_Kerja

d. Dependent Variable: OCB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,973	2,120		12,720	,000
	Jenis_Kelamin	-,425	,808	-,056	-,526	,600
	Umur	,792	1,040	,085	,761	,448
	Pendidikan_Terakhir	,138	,446	,032	,309	,758
	Lama_Bekerja	-,316	,459	-,075	-,688	,493
2	(Constant)	17,661	2,912		6,065	,000
	Jenis_Kelamin	,148	,754	,020	,196	,845
	Umur	,603	,957	,065	,630	,530
	Pendidikan_Terakhir	,235	,410	,055	,574	,567
	Lama_Bekerja	-,331	,422	-,078	-,785	,434
	Loyalitas_Kerja	,380	,088	,413	4,303	,000
3	(Constant)	11,107	2,809		3,954	,000
	Jenis_Kelamin	-,492	,669	-,065	-,736	,464
	Umur	,229	,839	,025	,273	,785
	Pendidikan_Terakhir	,215	,358	,050	,601	,549
	Lama_Bekerja	-,364	,368	-,086	-,988	,326
	Loyalitas_Kerja	,173	,086	,189	2,023	,046
	Lingkungan_Kerja	,565	,103	,504	5,496	,000

a. Dependent Variable: OCB

Lampiran 17. Hasil Uji Regresi Berganda (2) Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Umur	.	Enter
2	Lingkungan_Kerja ^a	.	Enter
3	Loyalitas_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: OCB

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,116 ^a	,013	-,028	3,79032	,013	,323	4	95	,862
2	,592 ^b	,350	,316	3,09179	,337	48,776	1	94	,000
3	,615 ^c	,378	,338	3,04215	,027	4,093	1	93	,046

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Umur

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Umur, Lingkungan_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Umur, Lingkungan_Kerja, Loyalitas_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,572	4	4,643	,323	,862 ^a
	Residual	1364,818	95	14,367		
	Total	1383,390	99			
2	Regression	484,828	5	96,966	10,144	,000 ^b
	Residual	898,562	94	9,559		
	Total	1383,390	99			
3	Regression	522,705	6	87,117	9,413	,000 ^c
	Residual	860,685	93	9,255		
	Total	1383,390	99			

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Umur

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Umur, Lingkungan_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Umur, Lingkungan_Kerja, Loyalitas_Kerja

d. Dependent Variable: OCB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,973	2,120		12,720	,000
	Jenis_Kelamin	-,425	,808	-,056	-,526	,600
	Umur	,792	1,040	,085	,761	,448
	Pendidikan_Terakhir	,138	,446	,032	,309	,758
	Lama_Bekerja	-,316	,459	-,075	-,688	,493
2	(Constant)	13,489	2,592		5,204	,000
	Jenis_Kelamin	-,807	,661	-,107	-1,220	,226
	Umur	,239	,852	,026	,280	,780
	Pendidikan_Terakhir	,176	,364	,041	,484	,629
	Lama_Bekerja	-,363	,374	-,086	-,971	,334
	Lingkungan_Kerja	,656	,094	,585	6,984	,000
3	(Constant)	11,107	2,809		3,954	,000
	Jenis_Kelamin	-,492	,669	-,065	-,736	,464
	Umur	,229	,839	,025	,273	,785
	Pendidikan_Terakhir	,215	,358	,050	,601	,549
	Lama_Bekerja	-,364	,368	-,086	-,988	,326
	Lingkungan_Kerja	,565	,103	,504	5,496	,000
	Loyalitas_Kerja	,173	,086	,189	2,023	,046

a. Dependent Variable: OCB