



**HUBUNGAN LOYALITAS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN  
PT MIRAE ASSET SEKURITAS INDONESIA**

*THE RELATIONSHIP OF LOYALTY AND WORK ENVIRONMENT TO ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) EMPLOYEES OF PT MIRAE ASSET SEKURITAS  
INDONESIA*

Elisabeth Gracia Virluna Naku

[elisabethgracia96@gmail.com](mailto:elisabethgracia96@gmail.com)

Nenny Anggraini

[nennysus@yahoo.com](mailto:nennysus@yahoo.com)

Rutman Lumbantoruan

[Rutman.toruan@uki.ac.id](mailto:Rutman.toruan@uki.ac.id)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia  
Jakarta, Indonesia

**Abstract**

*Organizational citizenship behavior (OCB) is an employee's actions to help coworkers outside of their core job. A decrease in OCB can result in a lack of loyalty and an insufficient and motivating job scope. The purpose of this research is to determine: (1) the relationship between employee loyalty and organizational citizenship behavior (OCB) of PT Mirae Asset Securitas Indonesia, (2) the relationship of work environment with organizational citizenship behavior (OCB) of PT Mirae Asset Securitas Indonesia employees, (3) PT Mirae The Relationship between Loyalty and Work Environment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Employees in Asset Securitas Indonesia. This research uses quantitative methods. Data collection uses a questionnaire. Data analysis used Spearman rank correlation and multiple correlation. This research states (1) that there is a significant and positive relationship between loyalty to organizational citizenship behavior (OCB) of 0.559 and  $0.000 < 0.05$ . (2) Work environment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) have a positive relationship of 0.337 and significant at  $0.002 < 0.05$ . (3) Organizational Citizenship Behavior (OCB) of 0.617 has a positive relationship between loyalty and work environment.*

**Keywords:** *loyalty, work environment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

## **PENDAHULUAN**

Tenaga kerja dikatakan esensial bagi bisnis dan ialah kunci utama dalam kesuksesan usaha. Karyawan harus bersedia melaksanakan uraian tugasnya tanpa mengeluh terhadap keadaan. Maka dari itu, keberhasilan dan keberlangsungan suatu perusahaan di masa depan bergantung pada tenaga manusia yang tak terpisahkan dari mutu pekerjaan yang dilakukan.

Syamsudin (2022), OCB ialah sikap personal yang positif ditunjukkan oleh individu dalam organisasi secara sukarela, informal, dan melebihi harapan formal organisasi untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Hasil wawancara dengan manajer dan karyawan, dijelaskan bahwa OCB pada perusahaan masih kurang dikarenakan sebagian karyawan kurang peduli dan mendukung antar rekan kerja, serta kurangnya niat tinggal karyawan yang disebabkan oleh sering kali perubahan kebijakan perusahaan.

Steers (1982) berpendapat loyalitas terkait dengan keinginan untuk tetap tinggal di dalam organisasi, namun hubungan loyalitas tersebut tidak secara langsung mempengaruhi prestasi kerja karena bergantung pada motivasi, kejelasan peran, dan kemampuan karyawan.

Manajer menyatakan bahwa niat tinggal karyawan masih kurang karena adanya terlalu banyak tekanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk tuntutan perusahaan terhadap karyawan dalam mencapai target. Sedangkan beberapa karyawan masih tidak ingin mengambil tanggung jawab lebih banyak dan melakukan pekerjaan ekstra masih kurang dikarenakan para karyawan hanya ingin melakukan sesuai dengan uraian tugas pekerjaan.

Sedarmayanti (2011), Lingkungan kerja meliputi segala alat, material, dan kondisi lingkup lokasi kerja, cara kerja, serta asosiasi efisien secara personal maupun tim. Menunjukkan bahwa lingkup pekerjaan pada perusahaan kurang adanya hubungan antar karyawan yang mendukung, dikarenakan sikap individu karyawan yang masih memikirkan diri sendiri agar mencapai targetnya. Perselisihan antara sesama rekan kerja akan mengakibatkan karyawan tidak ingin memberikan bantuan kepada rekan kerja lainnya untuk mencari para nasabah baru.

Dengan menelaah pemaparan di atas, maka rumusan permasalahan yang hendak dianalisa pada riset seperti:

1. Apakah ada hubungan loyalitas dengan OCB pegawai PT Mirae Aset Sekuritas Indonesia?
2. Apakah ada hubungan lingkungan kerja dengan OCB pegawai PT Mirae Aset Sekuritas Indonesia?
3. Apakah ada hubungan loyalitas dan lingkungan kerja dengan OCB pegawai PT Mirae Aset Sekuritas Indonesia?

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### A. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Setiawan & Sahra (2012) menyatakan bahwa OCB merupakan partisipasi karyawan yang bersifat sukarela dan di luar tugas formal, tidak diperhitungkan secara resmi sebagai imbalan, dan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Andrian, Regina & Anggraini (2023) OCB ialah usaha memperbaiki produktivitas, hasil pada lingkup pekerjaan hangat, kerjasama, serta kontributif.

Soegandhi (2013) mendeskripsikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah pegawai tidak cuma melaksanakan tugas utama, namun juga siap melakukan pekerjaan ekstra seperti berkolaborasi, tolong-menolong, memberikan sumbangan pikiran, aktif berpartisipasi, memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, serta efisien dalam penggunaan waktu kerja (Zain et al., 2017).

Organ (1988) indikator OCB, antara lain :

- a. *Altruism*
- b. *Civic Virtue*
- c. *Conscientiousness*
- d. *Courtesy*
- e. *Sportmanship*

Organ et al. (2006) faktor pemicu timbulnya OCB pada pegawai, antara lain:

- a. Kepemimpinan Transformasional
- b. Religiusitas Karyawan
- c. Kepuasan Kerja

d. Budaya Organisasi

**B. Loyalitas**

Seorang karyawan yang loyal terhadap perusahaan mempunyai kesadaran pribadi untuk menggunakan seluruh potensi yang dimilikinya untuk membantu organisasi. Loyalitas adalah persepsi seseorang yang handal dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan dan menjaga reputasi baik perusahaan atau organisasi dari individu yang tidak bertanggung jawab, bahkan dalam situasi yang sulit (Rahmi, 2022).

Untuk kesuksesan suatu perusahaan, loyalitas karyawan sangat penting. Semakin tinggi loyalitas terhadap suatu perusahaan, semakin lancar perusahaan untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan pemiliknya. Sebaliknya, jika loyalitas rendah, maka perusahaan akan menghadapi masalah yang lebih besar dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Utomo, 2002).

McCarthy (1997) indikator loyalitas, sebagai berikut:

- a. niat untuk tinggal
- b. kemampuan untuk melakukan pekerjaan ekstra
- c. rasa memiliki
- d. keinginan untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab

Steers & Porter (1983) faktor pemicu timbulnya loyalitas pada pegawai, antara lain:

- a. karakteristik pribadi
- b. karakteristik pekerjaan
- c. karakteristik desain perusahaan
- d. pengalaman yang diperoleh dari perusahaan

**C. Lingkungan Kerja**

Saydam (2000) lingkungan kerja adalah seluruh fasilitas yang tersedia bagi karyawan di lokasi kerja mereka dan yang memengaruhi cara mereka melakukan tugas. Agus (2015) dalam Jurnal (Melati, Jonny & Anggraini, 2023) Lingkup kerja ialah suatu lingkup pegawai bertugas merujuk pada kondisi pegawai tersebut.

Peningkatan kenyamanan di lingkungan kerja dapat memengaruhi kesungguhan kerja, mendorong pegawai guna bekerja lebih efektif berkat dukungan perusahaan tersebut (Budiyanto dan Oetomo, 2011). Terciptanya lingkup pekerjaan yang cocok, karyawan akan

merasa nyaman bekerja, sehingga muncul antusias dan keinginan pegawai yang tinggi menjalankan tugasnya.

Lingkup kerja memiliki 2 jenis lingkup antara lain lingkup pekerjaan fisik dan lingkup pekerjaan non fisik (Sedarmayanti, 2009).

a. lingkungan kerja fisik

Segala situasi di lokasi kerja berpotensi berdampak pada staf, langsung atau tidak langsung. Memiliki 2 klasifikasi lingkup kerja fisik ialah lingkup pekerjaan fisik secara langsung terkait pada staf dan lingkungan kerja yang berpotensi mempengaruhi keadaan individu.

b. lingkungan kerja non fisik

Suatu relasi dengan interaksi pekerjaan dari pimpinan, kolega, atau bawahan. Perusahaan harus memberikan lingkungan yang mendorong kolaborasi antar pimpinan dan rekan kerja dalam posisi yang setara.

Organisasi harus selalu memperhatikan kedua jenis lingkungan kerja. Kedua hal ini tidak bisa terpisah. Meskipun perusahaan hanya fokus pada satu jenis, namun mereka akan memperhatikan lebih banyak jika keduanya dapat dibuat dengan baik. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menaikkan OCB pegawai.

Nitisemito (1992) indikator lingkungan kerja, antara lain :

- a. suasana kerja
- b. tersedianya fasilitas untuk karyawan
- c. hubungan dengan rekan kerja

Nitisemito (2014) faktor pemicu timbulnya lingkungan kerja, antara lain:

- a. warna
- b. kebersihan
- c. sirkulasi udara
- d. pencahayaan
- e. keamanan
- f. ruang gerak

## **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan atau prediksi awal yang diuji dengan data fakta untuk masalah penelitian (Wibowo, 2021).

1. Ada hubungan yang signifikansi antar loyalitas dengan OCB pegawai.
2. Ada hubungan yang signifikansi antar lingkungan kerja dengan OCB pegawai.
3. Ada hubungan yang signifikansi antar loyalitas serta lingkungan kerja dengan OCB pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Desain Penelitian**

Riset kajian ialah korelasi, dimana di dalam riset ini bertujuan guna mengetahui adanya atau tidak hubungan antara loyalitas serta lingkungan kerja terhadap OCB PT. Mirae Asset Sekuritas Indonesia. Azwar (2010) Pendekatan korelasi digunakan menentukan tingkatan korelasi antara satu atau lebih variabel, menggunakan koefisien korelasi.

### **B. Populasi**

Peneliti memilih kumpulan objek dengan fitur tertentu untuk diteliti dan kemudian membuat kesimpulan yang dikenal sebagai populasi (Sugiyono, 2017). Populasi yang digunakan adalah 80 karyawan PT. Mirae Asset Sekuritas Indonesia.

### **C. Sample**

Sampel ialah sebagian populasi yang mempunyai karakteristik atau kondisi perlu diselidiki (Riduwan & Kuncoro, 2011). Dalam penelitian ini untuk mengambil sampel dari setiap anggota populasi menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel ini menggunakan seluruh populasi karyawan di PT. Mirae Asset Sekuritas Indonesia sebanyak 80 orang.

### **D. Metode Pengumpulan Data**

Prosedur penghimpunan yang dipakai pada riset yaitu angket yang dilaksanakan dengan memberi serangkaian soal pada narasumber untuk ditanggapi, serta melibatkan wawancara

langsung antara peneliti dan narasumber, dengan cara memberikan pertanyaan lisan untuk mendapatkan pernyataan, kemudian digunakan sebagai data ataupun informasi di dalam penelitian. Observasi di teliti melalui pengamatan langsung terhadap objek atau fenomena yang menjadi subjek penelitian, dengan cara melakukan pengamatan, merekam, dan menganalisis fenomena yang terjadi, kemudian digunakan sebagai data objektif di dalam penelitian. Metode studi pustaka ialah teknik riset yang dilaksanakan dengan cara meneliti maupun mempelajari buku-buku yang berkaitan dengan tajuk riset, lalu dipakai selaku perbandingan kenyataan yang ada di lapangan. Metode ini menelusuri data dari membaca buku-buku maupun literatur-literatur kepustakaan dari jurnal.

### **E. Jenis dan Sumber Data**

Sumber kajian tersebut memanfaatkan data primer serta data sekunder. Data primer bermula dari jawaban koresponden perihal hubungan loyalitas serta lingkup kerja terhadap ocb PT. Mirae Asset Sekuritas Indonesia. Data sekunder merupakan data perusahaan dan metode studi kepustakaan. Adapun sumbernya seperti berikut:

- a. Data primer didefinisikan sebagai informasi yang didapat langsung oleh pengumpul data (Sugiyono, 2018). Data yang dihimpun langsung dari wilayah yang menjadi objek pengujian. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran angket kepada koresponden secara acak..
- b. Data sekunder adalah informasi yang tidak didapat langsung oleh penghimpun data (Sugiyono, 2018). Data sekunder ini didapat dari berbagai sumber studi pustaka dari literatur, jurnal penelitian, situs web terkait penelitian.

### **F. Metode Transformasi Data**

Dalam kajian ini, data diolah dari respons angket menggunakan skala *likert* dianggap sebagai data ordinal. Sebelum menganalisis korelasi, data diubah dari data ordinal diubah ke interval melalui transformasi data yaitu *Method of Successive Interval* (MSI).

MSI menjelaskan bahwa meningkatkan skala pengukuran ordinal ke interval (Sedarmayanti, 2011). Peneliti mengaplikasikan *Additional Instrument (Add-Ins)* pada Microsoft Excel dalam proses pengolahan data MSI.

## G. Pengujian Instrument

### 1. Pengujian Validitas

Sebuah instrument dianggap *valid* bila pertanyaan atau pernyataan yang terdapat di instrumen mampu mencerminkan hal-hal yang diukur melalui angket (Sugiyono, 2019). Hasil uji validitas dianggap *valid* jika skor probabilitas  $< 0.05$ . Sementara jika skor probabilitas  $> 0.05$  membuktikan pertanyaan tidak *valid*.

### 2. Pengujian Reliability

Uji reliability guna mencari apakah instrument kuesioner, mengenai ini responden yang sama dipakai lebih dari sekali. Uji *Cronbach's Alpha* berguna menguji reliabilitas alternatif jawaban lebih dari dua. Nilai ini diperbandingkan terhadap nilai koefisien reliabilitas yang disetujui saat digunakan. Sugiyono (2019) instrumen reliabel yang dapat secara berulang untuk menguji objek yang serupa, akan memperoleh data yang konsisten. Penelitian *Cronbach's Alpha* berguna mengoreksi reliabilitas, kuesioner dinyatakan reliabel jika  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika  $< 0,60$ . Apabila seluruh pernyataan itu *valid*, analisis berikutnya adalah menilai reliabilitas setiap variabel menggunakan *Cronbach's Alpha*:

$$r_{it} \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Ket:

$R_{it}$  : Realibilitas

$K$  : Jumlah butir yang *valid*

$\sum S_i^2$  : Total varian *item*

$\sum S_t$  : Varian table

## G. Pengujian Hipotesa

### 1. Analisa Korelasi Rank Spearman

Analisa korelasi dipakai guna menentukan tingkat hubungan dua variabel atau lebih. Hipotesis 1 dan 2 menggunakan variabel stimulus (X) dan variabel konsekuen (Y) berskala ordinal. Rumus yang dipakai sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Ket:



$r_s$  : Koefisien *Spearman Rank*

$b_i$  : Perbedaan urutan  $X_1$  dan  $Y$ ; bila  $I = 1$  serta  $2$

Skor koefisien rank ialah antar  $-1$  serta  $+1$  ( $-1 < r_s < +1$ )

- Apabila  $r_s$  positive, maka loyalitas serta lingkungan kerja berhubungan positive terhadap ocb, semakin tinggi  $r_s +1$ , semakin kuat korelasinya.
- Apabila  $r_s$  negatif, maka loyalitas serta lingkup kerja berhubungan negatif dengan ocb, semakin tinggi  $r_s -1$ , semakin kuat korelasinya.
- Bila  $r_s$  bernilai  $0$ , maka loyalitas serta lingkup kerja tidak adanya hubungan dengan ocb.
- Apabila  $r_s +1$  dan  $-1$ , loyalitas serta lingkup kerja adanya hubungan positive dan negatif sempurna dengan ocb.

Makna nilai  $r$  diterangkan pada tabel 3.3 dalam penafsiran nilai  $r$  seperti dibawah:

**Table 3.1**  
**Koefisien Korelasi Nilai  $r$**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019)

## 2. Analisa Korelasi Berganda

Korelasi berganda menentukan intensitas relasi semua variable bebas dengan variable terikat secara bersama-sama. Sugiyono (2019) koefisien korelasi dirumuskan seperti berikut :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{ryx_1^2 + ryx_2^2 - 2 \times (ryx_1) \times (ryx_2) \times (ryx_1yx_2)}{1 - r^2x_1x_2}}$$

Ket:

$Ry_{x_1x_2}$  : Koefisien korelasi pearson antar variable loyalitas dan lingkup kerja secara simultan dengan variabel OCB

$rx_1$  : Koefisien korelasi pearson antara loyalitas dengan OCB

$rx_2$  : Koefisien korelasi pearson antara lingkungan kerja dengan OCB

$rx_1x_2$  : Koefisien korelasi pearson antara loyalitas dengan lingkungan kerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Karakteristik Koresponden

#### 1. Karakteristik Koresponden Berdasar Jenis Kelamin

**Table 4.1**

##### **Analisa Karakteristik Koresponden Berdasar Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Kuantitas</b>	<b>Persen (%)</b>
Laki-laki	43	53,7
Perempuan	37	46,3
akumulasi	80	100%

Sumber: *Penulis, 2023*

Menurut tabel 4.1 menunjukkan sebagian besar karyawan berkelamin laki-laki jumlah 43 orang (53,7%) dan karyawan berkelamin perempuan jumlah 37 orang (46,3%).

#### 2. Karakteristik Koresponden Berdasar Umur

**Table 4.2**

##### **Analisa Karakteristik Koresponden Berdasar Umur**

<b>Umur</b>	<b>Kuantitas</b>	<b>Persen (%)</b>
< 25 tahun	19	23,7
25-30 tahun	27	33,8
31-35 tahun	19	23,7

36-40 tahun	15	18,8
akumulasi	54	80

Sumber: *Penulis, 2023*

Menurut tabel 4.2 menunjukkan sebagian besar karyawan berusia 25 – 30 tahun jumlah 27 orang (33,8%), usia < 25 tahun jumlah 19 orang (23,7%), usia 31 – 35 tahun jumlah 19 orang (23,7%), dan usia 36 – 40 tahun jumlah 15 orang (18,8%).

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Table 4.3**

#### **Analisa Karakteristik Responden Berdasar Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Kuantitas</b>	<b>Persen (%)</b>
< 1 Tahun	13	16,3
1 – 3 Tahun	22	27,5
3 – 5 Tahun	29	36,2
5 – 10 Tahun	16	20
akumulasi	80	100

Sumber: *Penulis, 2023*

Menurut tabel 4.3 menunjukkan sebagian besar masa kerja karyawan 3 – 5 Tahun berjumlah 29 orang (36,2%), masa kerja 1 – 3 Tahun berjumlah 22 orang (27,5%), masa kerja 5 – 10 Tahun berjumlah 16 orang (20%), dan masa kerja karyawan < 1 Tahun berjumlah 13 orang (16,3%).

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Table 4.4**

#### **Analisa Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Kuantitas</b>	<b>Persen (%)</b>
D3	10	12,5

S1	47	58,8
S2	23	28.7
akumulasi	80	100

Sumber: Penulis, 2023

Menurut tabel 4.4 menunjukkan sebagian besar karyawan berpendidikan Strata 1 berjumlah 47 orang (58,8%), karyawan berpendidikan Strata 2 berjumlah 23 orang (28,7%), dan karyawan berpendidikan Diploma 3 berjumlah 10 orang (12,5%).

## B. Pengujian Instrument

Pengujian instrumen punya tujuan untuk menemukan apakah butir pernyataan yang dipakai telah mencukupi syarat valid serta reliable. Oleh karenanya uji instrument melingkupi uji validity dengan memakai rumus korelasi produk momen sedangkan uji reliability memakai rumus *Cronbach Alpha*. Pengujian angket dilaksanakan dengan memakai uji validity serta reliability diantaranya:

### 1. Uji Validity

Pengujian validity punya tujuan untuk menemukan ke validitas ataupun keselarasan angket yang dipakai oleh peneliti dalam menghitung serta memperoleh data riset dari para narasumber. Angket riset disebut bermutu jikalau terbukti validity serta reabilitynya. Uji validity memakai rumus korelasi pearson product moment untuk mengujikan ke valid butir pernyataan tiap variable. Penarikan keputusan uji validity yakni:

- a. jikalau  $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ , butir pernyataan diduga valid.
- b. jikalau  $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ , butir pernyataan diduga tidak valid.

Didapati bahwasanya  $r \text{ table}$  untuk total sample (n) 80 individu dengan taraf signifikans ( $\alpha$ ) 0,05 ialah 0.220. Hasil uji validity item pernyataan instrument “Loyalitas, Lingkungan Kerja, serta *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*” dipersentasikan pada table sebagai berikut:

**Table 4.5**  
**Pengujian Validity Loyalitas**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,508	0,220	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
2	0,346	0,220	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
3	0,634	0,220	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
4	0,671	0,220	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
5	0,569	0,220	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
6	0,642	0,220	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
7	0,675	0,220	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
8	0,693	0,220	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid

Sumber: penulis, 2023

Menurut table 4.5 bisa disimpulkan bahwasanya seluruh butir pernyataan angket loyalitas ialah *valid* lantaran r hitung lebih tinggi dari r tabel. Perihal berikut memaknakan bahwasanya semua butir pernyataan pada angket riset variabel loyalitas bisa dipakai.

**Table 4.6**

**Pengujian Validity Lingkungan Kerja**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,693	0,220	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
2	0,538	0,220	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
3	0,611	0,220	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
4	0,513	0,220	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
5	0,614	0,220	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
6	0,609	0,220	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid

Sumber: penulis, 2023

Menurut table iv-6 bisa disimpulkan bahwasanya seluruh butir pernyataan angket lingkungan kerja ialah *valid* lantaran r hitung lebih tinggi dari r tabel. Perihal berikut mengakankan bahwasanya semua butir pernyataan pada angket riset variabel lingkungan kerja bisa dipakai.

**Table 4.7**

**Pengujian Validity *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,540	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,417	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,698	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,478	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,502	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,627	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,673	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,678	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,785	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,694	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,606	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,562	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,447	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,368	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,370	0,220	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Penulis, 2023

Berlandaskan table 4.7 bisa disimpulkan bahwasanya seluruh item soal dalam kuesioner OCB memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Perihal berikut memaknakan bahwasanya seluruh butir pernyataan angket OCB ialah *valid* lantaran  $r_{hitung}$  lebih tinggi dari  $r_{tabel}$ . Perihal berikut bermakna semua butir pernyataan pada angket riset variabel OCB bisa dipakai.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas punya tujuan menemukan seberapa jauh output perhitungan menghasilkan kepercayaan dilakukan perhitungan sebuah konstruk sama. untuk menghitung reability dipakai *Cronbach Alpha*. Jikalau *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ , maka dianggap reliable. Sebagai berikut hasil reliability ditunjukkan table IV-8.

**Table 4.8**

### **Hasil Pengujian Reliability**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Loyalitas (X1)	0,733	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,638	0,60	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,849	0,60	Reliabel

Sumber: Penulis, 2023

Berlandaskan Table 4.8 bisa disimpulkan bahwasanya seluruh variabel mempunyai skor *Cronbach Alpha* > 0,60. Perihal berikut memaknakan semua variable riset mempunyai instrumen dinyatakan reliable. Dengan begitu butir pernyataan pada tiap variable dalam pernyataan pada angket bisa dipakai untuk penarikan data pada sample riset.

## C. Uji Hipotesa

### 1. Koefisien Korelasi Rank Spearman

Pengujian hipotesa dilaksanakan dalam riset ini memakai analisa korelasi Rank Spearman untuk mengujikan tingkatan signifikan ataupun tidaknya variable independen (loyalitas serta lingkungan kerja) satu persatu pada variable dependen (OCB), hasil pengujian diolah dengan SPSS.

**Table 4.9**

#### Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

### Uji Hipotesa 1

Dalam riset ini, pengujian hipotesa pertama dilaksanakan untuk menemukan apakah ada hubungan yang signifikansi antar loyalitas pada ocb, hipotesa dirumuskan diantaranya:

Ho: Tidak ada hubungan yang signifikansi antar loyalitas dengan ocb.

Ha: Ada hubungan yang signifikansi antar loyalitas dengan ocb.

**Table 4.10**

### Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Loyalitas terhadap OCB

		<b>Correlations</b>		
			loyalitas	OCB
Spearman's rho	loyalitas	Correlation Coefficient	1,000	,559**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	80	80
	OCB	Correlation Coefficient	,559**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	80	80

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

Sumber: penulis, 2023

Dari hasil table 4.10 diatas menunjukkan N atau kuantitas data penelitian adalah 80 responden. Dasar pengambilan keputusan, nilai korelasi variabel loyalitas dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bernilai 0,559, yang berarti maka nilai ini “Cukup Kuat” dengan signifikan  $0,00 < 0,05$ . Disimpulkan Ho ditolak serta Ha diterima, menyatakan adanya hubungan terkait antar loyalitas terhadap OCB.

### Uji Hipotesa 2

Dalam riset ini, pengujian hipotesa pertama dilaksanakan untuk menemukan apakah ada hubungan yang signifikansi antar lingkungan kerja pada



ocb, hipotesa dirumuskan diantaranya:

Ho: Tidak ada hubungan yang signifikansi antar lingkungan kerja dengan ocb.

Ha: Ada hubungan yang signifikansi antar lingkungan kerja dengan ocb.

**Table 4.11**

**Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Lingkungan Kerja terhadap OCB**

**Correlations**

			lingkungan kerja	OCB
Spearman's rho	lingkungan kerja	Correlation Coefficient	1,000	,337**
		Sig. (2-tailed)	.	,002
		N	80	80
	OCB	Correlation Coefficient	,337**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,002	.
		N	80	80

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

Sumber: Penulis, 2023

Menurut table IV-11 menunjukkan N atau jumlah data penelitian adalah 80 responden. Dasar pengambilan keputusan, nilai korelasi variabel lingkungan kerja dengan OCB bernilai 0,337, yang menunjukkan bahwasannya nilai ini “Lemah” dengan signifikan  $0,02 < 0,05$ . Disimpulkan Ho ditolak serta Ha diterima, menyatakan adanya korelasi terkait antar lingkup kerja dengan OCB.

## 2. Korelasi Berganda

Pengujian hipotesa dilaksanakan dalam riset ini memakai analisa korelasi berganda yang punya tujuan untuk menemukan hubungan signifikan ataupun tidak signifikannya variabel loyalitas (X1), lingkungan kerja (X2), secara bersamaan dengan OCB dan melihat tingkatan daya hubungan diantar variable tersebut.

### Uji Hipotesa 3

Dalam riset ini, pengujian hipotesa ketiga dilaksanakan untuk menemukan apakah ada hubungan yang signifikansi antar loyalitas dan lingkungan kerja pada OCB, hipotesa dirumuskan diantaranya:

Ho: Tidak ada hubungan yang signifikan antara loyalitas dan lingkungan kerja terhadap OCB.

Ha: Ada hubungan yang signifikan antara loyalitas dan lingkungan kerja terhadap OCB.

**Table IV-12**

**Hasil Uji Korelasi Berganda Product Moment**

		loyalitas	lingkungan kerja	OCB
loyalitas	Pearson Correlation	1	,548**	,587**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	80	80	80
lingkungan kerja	Pearson Correlation	,548**	1	,317**
	Sig. (2-tailed)	,000		,004
	N	80	80	80
OCB	Pearson Correlation	,587**	,317**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	
	N	80	80	80

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

Sumber: Penulis, 2023

Rumus PPM akan berguna mengidentifikasi korelasi kedua variabel bebas (x) dan variabel terikat (y) bersamaan:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{ryx_1^2 + ryx_2^2 - 2 \times (ryx_1) \times (ryx_2) \times (ryx_1yx_2)}{1 - r^2x_1x_2}}$$

Diketahui :

- PPM Loyalitas dengan OCB bernilai 0,587
- PPM Lingkungan Kerja dengan OCB bernilai 0,317
- PPM Loyalitas dengan Lingkungan kerja bernilai 0,548

Hasil diperoleh sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{ryx_1^2 + ryx_2^2 - 2 \times (ryx_1) \times (ryx_2) \times (ryx_1yx_2)}{1 - r^2x_1x_2}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(0,587)^2 + (0,317)^2 - 2 \times (0,587) \times (0,317) \times (0,548)}{1 - (0,548)^2}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,3446 + 0,1005 - 0,1786}{1 - 0,3003}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,2665}{0,6997}}$$

$$R_{yx_1x_2} = 0,617$$

Korelasi berganda bernilai 0,617 yang menyatakan korelasi ketiga variabel adalah positif dan bersifat “KUAT” muncul dalam interval 0,60 – 0,799. Disimpulkan  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima menunjukkan adanya korelasi positif antar loyalitas dan lingkup kerja secara bersama-sama terhadap OCB.

## KESIMPULAN

Riset ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menemukan hubungan loyalitas serta lingkungan kerja pada ocb karyawan PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia. berikut ialah simpulan dari hasil riset yang dibuat oleh peneliti diantaranya:

1. Loyalitas dengan OCB pegawai PT. Mirae Asset Sekuritas Indonesia memiliki hubungan signifikan dan positif bernilai 0,559 dan signifikan  $0,00 < 0,05$ . Disimpulkan variabel loyalitas memiliki hubungan signifikan dan positif dengan OCB.
2. Lingkungan kerja dengan OCB pegawai PT. Mirae Asset Sekuritas Indonesia memiliki hubungan signifikan dan positif bernilai 0,337 dan signifikan  $0,02 < 0,05$ . Disimpulkan variable lingkungan kerja memiliki hubungan signifikan dan positif dengan OCB.
3. Loyalitas dan lingkungan kerja dengan OCB pegawai PT. Mirae Asset Sekuritas Indonesia bernilai 0,617 yang “Kuat”. Disimpulkan variable loyalitas dan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan OCB.

## SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Mirae Asset Sekuritas Indonesia dapat mengikuti saran yang diinformasikan oleh peneliti seperti berikut :

1. Perusahaan dapat memperkuat loyalitas karyawan dengan mengadakan berbagai jenis pelatihan dan pengembangan untuk karyawan merasa nyaman dan memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan.
2. Perusahaan mampu menciptakan lingkup kerja yang senang dan suasana bagi pegawai. Ini dapat dicapai dengan meningkatkan fasilitas kerja, memberikan suasana kerja yang mendukung, serta dorongan semangat dari rekan kerja dan atasan dalam perusahaan.
3. Perusahaan dapat memperkuat OCB para karyawan dengan memberikan keterlibatan karyawan untuk berpartisipasi dalam keputusan organisasi dan memberikan umpan balik sehingga dapat membantu karyawan merasa lebih terlibat untuk melakukan OCB.

## Daftar Pustaka

- Aamodt, M. G. (2016). *Industrial / Organizational Psychology : An Applied Approach, Eight Edition*. Belmont: Cengage Learning.
- Andrean, M. G., Regina, D., & Anggraini, N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Unit Kegiatan Olahraga Mahasiswa (Ukom) Sepak Bola Universitas Kristen Indonesia. *Fundamental Management Journal*, 8(1), 110–127.
- Budiyanto dan Oetomo. (2011). *The Effect of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality in Magentan, East Java, Indonesia*. World Academy of Science, Engineering and Technology.
- Fithria, S. (2022). *Hubungan Peran Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara*.
- Handayani, R., Nasution, N. L., & Indra, A. (2022). The Influence of Loyalty and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Case Study at PT Bangkobakti Perdana Trijaya Pekan Tolan Labuhanbatu Selatan North Sumatra. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(4), 586–591. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems1033>
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- McCarthy, D. G. (1997). *The Loyalty Link : How Loyal Employees Create Loyal Customers*. New York: Wiley.

- Melati, B. A., Siagian, J., & Anggraini, N. (2023). *Pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri kemasindo lestari cakung Jakarta Timur*. 9816(1), 69–91.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steeras, R. (1982). *Organizational Linkages : the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, California: Academic Press.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. USA: Sage Publications, Inc.
- Putri Ayu, N., & Riyadus Solichin, M. (2022). Pengaruh Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Tenaga Non-Medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(1), 34–47. <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Rahmawati, R. (2019). *Pengaruh Loyalitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Jogja Bay Waterpark Yogyakarta*.
- Rahmi, N. R. (2022). *Hubungan Antara Loyalitas dengan Organizational Citizenship Behavior Tenaga Pengajar*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti & Hidayat, S. (2011). *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan & Sahra. (2012). Peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan melalui pelatihan kerja sama. *Insight*, 10(1).
- Setyowati, T., & Puspitadewi, I. (2022). *Perilaku Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (Teori dan Konsep)*. Jember: UM Jember Press.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw Hill Book Co.
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsudin. (2022). *Optimalisasi OCB (Organizational Citizenship Behavior) Guru, (Perspektif Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja)*. Lombok: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Utomo, B. (2002). Menentukan Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. P. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 171–188.
- Wibowo, A. E. (2021). *Metodologi Penelitian Pegangan untuk Menulis Karya Ilmiah*. Cirebon: Penerbit Insania.
- Wijaya, H. C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Zain, Efendy, & Utami, F. K. N. (2017). Faktor-Faktor Organizational Citizenship Behavior (Studi Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia). *Journal of Economics and Business Aseanomics*, 2(2).