

Pengaruh Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh

Teuku Mahfud^{*1}, M. Bakri², Ilyas³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah

¹teuku.mahfud@gmail.com,

²m.bakri@serambimekkah.ac.id

³ilyas@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh loyalitas kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan lembar pertanyaan (kuesioner) dengan metode *sensus* dimana semua populasi yang berjumlah 112 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Peralatan analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh; secara parsial ketiga variabel bebas: loyalitas kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh; dimana variabel lingkungan kerja merupakan yang paling berpengaruh.

Kata Kunci: *Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior.*

PENDAHULUAN

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku karyawan yang sifatnya sukarela ikut membantu menyelesaikan tugas di luar deskripsi pekerjaannya sehingga tidak mendapatkan penghargaan/hadiah secara formal dari perusahaan/organisasi, tetapi memberi keuntungan bagi perusahaan karena bisa meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Untuk dapat meningkatkan OCB karyawan, maka penting sekali bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya perilaku kewargaan organisasi (Syamsuddin et al. 2022). Meningkatnya perilaku kewargaan organisasi dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti moral, rasa puas, sikap positif, dan sebagainya; dan faktor yang berasal dari luar karyawan (eksternal) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan, dan budaya perusahaan (Prasasti, 2017).

Sebagai penyedia layanan hotel yang terkemuka, Hotel Kyriad Muraya Aceh atau dalam Bahasa Inggris disebut *Kyriad Hotel Muraya Aceh*, harus mempekerjakan karyawan yang profesional dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan. Karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang harus dikelola agar produktif sehingga memenuhi persyaratan menjadi hotel yang terbaik di Banda Aceh. Oleh karena itu, Hotel Kyriad Muraya Aceh memiliki kewajiban untuk memberikan yang terbaik bagi karyawannya agar mereka memiliki semangat kerja yang tinggi.

Efektivitas kerja suatu organisasi dapat dicapai dengan mengelola sumber daya manusia secara optimal, termasuk dengan melakukan pengaturan tugas dan membentuk relasi kerja antar divisi (Mauliza, 2020). Diharapkan tindakan ini dapat mendorong terciptanya kerjasama yang erat antar tim di dalam organisasi (Fahmi dan Ilyas, 2021). Dengan kerja sama tim yang solid, karyawan cenderung menunjukkan sikap positif terhadap rekan kerja, seperti perilaku kewargaan organisasi (Yusuf, 2021).

Observasi awal penulis terhadap dedikasi dan efektifitas kerja karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh dimulai sejak tahun 2020 di saat terjadi pandemi Covid19, yang memaksa manajemen mengambil keputusan untuk merumahkan sebagian karyawan karena iklim bisnis yang sangat lesu akibat terjadinya pembatasan perjalanan dan pembatasan-pembatasan lainnya. Walaupun jumlah karyawan menjadi lebih sedikit, penulis mengamati semua pekerjaan tetap bisa diselesaikan dengan baik karena adanya sifat-sifat altruistik (gemar menolong) dari karyawan-karyawan di hotel tersebut, yang bersedia menolong karyawan lain walaupun hal itu tidak termasuk di dalam job deskripsi yang bersangkutan. Ketika pandemi Covid19 mulai mereda dan situasi menjadi normal di tahun 2022, *organizational citizenship behavior* ini masih diperlihatkan oleh para karyawan walaupun jumlah karyawan sudah kembali sebanyak sebelum terjadinya pandemi

Hasil penelitian Astarini, et al (2020); Ayu, et al (2022); dan Kirana, et al (2022) menunjukkan adanya beberapa variabel yang mempengaruhi *organizational citizenship Behavior* (OCB) karyawan, diantaranya adalah loyalitas kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hal ini berarti *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan suatu bagian dari perilaku individu yang sangat penting dalam pelaksanaan setiap tugas dan kewajiban karyawan selanjutnya akan bermuara pada keberhasilan organisasi (Radhiana dan Arsyad, 2022).

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui:

1. Apakah loyalitas kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap OCB pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh?

2. Apakah loyalitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap OCB pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap OCB pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap OCB pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh?

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh; menguji serta menganalisis pengaruh loyalitas kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh; dan menganalisis faktor yang paling dominan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Robbins (2019:27), *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku sukarela yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan formal si karyawan, tetapi hal tersebut ikut meningkatkan fungsi organisasi yang efektif. Greenberg (2011:413) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai bentuk perilaku informal dimana orang bekerja melebihi apa yang diharapkan secara formal darinya demi kemajuan organisasi dan orang-orang di dalamnya.

Greenberg (2011: 413), menyatakan ada lima indikator atau ukuran dari perilaku kewargaan organisasional (OCB), yaitu: 1. *Altruism* (gemar menolong orang lain) merupakan suatu hal yang terjadi ketika seorang pegawai memberikan pertolongan kepada pegawai lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya, misalnya ketika seorang pegawai baru saja sembuh dari sakitnya; 2. *Conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja), mengacu pada seorang pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan (dalam hal keperilakuan) dilakukan dengan cara melebihi atau di atas apa yang telah disyaratkan oleh organisasi/perusahaan. Misalnya: tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai; 3. *Civic Virtue* (kebajikan kewargaan), merupakan tindakan yang dilakukan untuk ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi organisasi. Perilaku-perilaku yang dapat dijelaskan sebagai partisipasi aktif pegawai dalam hubungan hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat, dan selalu mengikuti isu-isu terbaru yang menyangkut organisasi; 4. *Sportmanship* (sikap sportif), merupakan suatu sikap yang lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek negatif. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan-gangguan pada pekerjaan, yaitu ketika seorang pegawai memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus mengemukakan keluhan atau komplain; 5. *Courtesy* (kebaikan) merupakan perilaku-perilaku baik, misalnya perilaku membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah. Kebaikan (*courtesy*) menunjuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum ia melakukan tindakan atau membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Loyalitas dan sikap kerja erat kaitannya dengan melaksanakan kegiatan kerja karyawan. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan dan akan melakukannya sebaik mungkin.

Frempong (2018) mendefinisikan loyalitas kerja sebagai hubungan yang kuat yang mengikat seorang karyawan pada organisasi tertentu, meskipun kemungkinan tidak ada uang yang cukup sebagai alasan untuk tetap tinggal di sana. Utami (2017:11) merumuskan loyalitas

sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan.

Simarmata (2022:32) menyebutkan bahwa ada lima (5) indikator yang menjadi tolok ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas, yaitu: 1. Karyawan tersebut berada di organisasi tertentu; 2. Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik; 3. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya; 4. Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing; 5. Karyawan tersebut mempromosikan organisasinya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

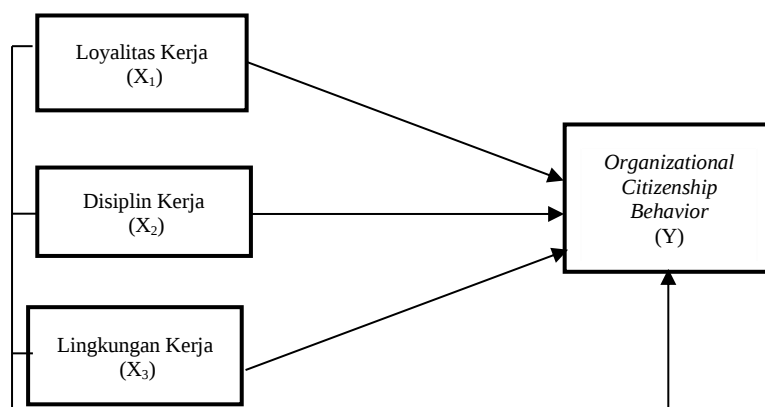
Menurut Bratton (2012: 458) disiplin kerja dapat diartikan sebagai proses menjaga kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan agar menghasilkan kinerja yang terkendali dan efektif. Farida (2015: 42) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sutrisno, *et al* (2021) menyebutkan bahwa indikator disiplin kerja dibagi dalam lima dimensi yaitu: 1. Taat terhadap aturan waktu; 2. Taat terhadap peraturan perusahaan; 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; 4. Taat terhadap norma dan aturan hukum; dan 5. Taat terhadap peraturan lainnya.

Menurut Farida (2015:10) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas –tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja secara fisik dan non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Nitisemito (2020:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen karena mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Marzani (2017) yaitu: 1. Penerangan Cahaya di tempat kerja; 2. Temperatur di tempat kerja; 3. Keamanan di tempat kerja; 4. Kebersihan.

Kerangka Pemikiran

Secara skematis, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada bagan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Hotel Kyriad Muraya Aceh yang beralamat di Jln. Tgk Daud Beureueh, Kp. Laksana, Kuta Alam Kota Banda Aceh. Objek dalam penelitian ini adalah loyalitas kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan yang bekerja pada hotel tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 112 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus dimana semua anggota populasi dikutsertakan dalam penelitian sehingga bias karena kesalahan penarikan sampel tidak akan terjadi (Husna, 2017:65). Sarana untuk memperoleh data dan informasi tersebut adalah dengan cara: 1. Penelitian lapangan (*field research*) melalui wawancara (*interview*) dan angket (*questioner*); 2. Penelitian kepustakaan (*library research*). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu fenomena sosial (Sugiyono 2015:93).

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2007:261) analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = *Organizational citizenship behavior*

α = Konstanta

X_1 = Loyalitas kerja

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Lingkungan kerja

β_1, β_2 dan β_3 = Koefisien Regresi X_1, X_2 dan X_3

ε = *Error term*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dari seluruh jumlah kuesioner yang dibagikan kepada responden tersebut, semua kuesioner dikembalikan kepada peneliti atau dapat dikatakan tingkat pengembalian kuesioner adalah sebesar 100%. Dari 112 orang responden yang menjawab kuesioner pada Hotel Kyriad Muraya Aceh, penulis telah mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan jawaban yang diberikan oleh karyawan yang mengembalikan kuesioner.

Untuk melihat pengaruh loyalitas kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.009	1.541		2.602	.011		
	Loyalitas Kerja	.236	.065	.246	3.608	.000	.869	1.151
	Disiplin Kerja	.221	.059	.285	3.736	.000	.695	1.438
	Lingkungan Kerja	.406	.067	.444	6.066	.000	.755	1.325

a. Dependent Variable: *Organizational citizenship behavior*

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh suatu persamaan regresi linear berganda yaitu.

$$Y = 4,009 + 0,236 X_1 + 0,221 X_2 + 0,406 X_3 + \varepsilon$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat jelaskan bahwa nilai konstanta (α) sebesar sebesar 4,009 artinya jika loyalitas kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka besarnya nilai *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh adalah sebesar 4,009 pada satuan *Skala Likert* Koefisien regresi loyalitas kerja (X_1) sebesar 0,236 artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel loyalitas kerja, maka secara relatif akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 23,6% pada taraf signifikansi 0,000 atau probabilitas *sig* berada dibawah 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik penerapan loyalitas kerja yang diterapkan pada karyawan pada Hotel Kyriad Muraya Aceh, maka akan semakin meningkat pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,221 memiliki arti bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel disiplin kerja, maka secara relatif akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 22,1% pada taraf signifikansi 0,000 atau probabilitas *sig* berada dibawah 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,406 artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja, maka secara relatif akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 40,6% pada taraf signifikansi 0,000 atau probabilitas *sig* berada dibawah 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh akan semakin meningkat pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh.

Untuk melihat hubungan dari variabel bebas yaitu, disiplin kerja, loyalitas kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu, *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.563	.551	1.162

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja,

b. Dependent Variable: *Organizational citizenship behavior*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,751 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 75,1%. Artinya loyalitas kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) mempunyai hubungan yang erat dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh.

Besarnya kontribusi variabel-variabel bebas, yaitu loyalitas kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu, *organizational citizenship behavior* (Y), ditunjukkan dengan besarnya nilai perolehan koefisien determinasi (R^2) = 0,563. Nilai tersebut bermakna bahwa sebesar 56,3% *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh dipengaruhi oleh variabel loyalitas kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 43,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar dari dua variabel seperti rekan kerja, komitmen kerja, kemampuan kerja, fasilitas kerja dan lain-lain.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis mengenai variabel loyalitas kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh, maka dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. Analisis of Variance (Anova)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.197	3	62.732	46.467	.000 ^b
	Residual	145.803	108	1.350		
	Total	334.000	111			

a. Dependent Variable: *Organizational citizenship behavior*

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja

Hasil pengujian secara simultan diperoleh $F_{hitung} = 46,467$, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,087. Hal ini memperlihatkan, bahwa berdasarkan perhitungan uji statistik F_{hitung} menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (a). Dengan demikian dapat di ambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_{a1}) dapat diterima dan hipotesis nol (H_{o1}) ditolak, yang berarti bahwa loyalitas kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial menunjukkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel loyalitas kerja (X_1), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,608, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,984, pada taraf signifikansi sebesar 0,001. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel loyalitas kerja (X_1) dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh (H_{a2} diterima).

Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja (X_2), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,736 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,984, pada taraf signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian hasil perhitungan statistik dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh (H_{a3} diterima).

Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel lingkungan kerja (X_3), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,066, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,984, pada taraf signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh (H_{a4} diterima).

Pembahasan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel loyalitas kerja (X_1) terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh bernilai positif dan signifikan (H_{a2} diterima) dengan nilai rata-rata yang diperoleh pada variabel loyalitas kerja adalah sebesar 4,03 dimana angka tersebut berada pada nilai 4,00 (skor untuk pilihan setuju), yang artinya responden setuju bahwa loyalitas kerja dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh. Temuan hasil penelitian ini didukung oleh temuan penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Ayu dan Much. Riyadus Solichin (2022) tentang Pengaruh Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Tenaga Non Medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen), yang memiliki kesimpulan bahwa loyalitas kerja, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Artinya bahwa loyalitas kerja dan lingkungan kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu *organizational citizenship behavior* yang tinggi meskipun menurut sifatnya loyalitas kerja dan lingkungan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh berpengaruh signifikan (H_{a3} diterima) dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 4,01 dimana angka tersebut berada pada nilai 4,00 (skor untuk pilihan setuju), yang artinya disiplin kerja dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astarini dan I Wayan Mudhiarta Utama (2020) tentang Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, yang memiliki kesimpulan bahwa iklim organisasi, kepuasan kerja dan loyalitas kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada PT. Dunia Garmen Internasional Denpasar dengan kontribusi sebesar 19,8 persen.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap

organizational citizenship behavior pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh berpengaruh signifikan (Ha₄ diterima) dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 4,05 dimana angka tersebut melebihi nilai 4,00 (skor untuk pilihan setuju), yang artinya lingkungan kerja dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Kirana *et al.* (2022) yang berjudul Pengaruh Kepribadian, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT Gelora Aksara Pratama Jakarta, yang memiliki kesimpulan bahwa kepribadian, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan pada *organizational citizenship behavior*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh; loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh; disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh; Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh; dari ketiga variabel bebas yaitu loyalitas kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh paling besar terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Kyriad Muraya Aceh dengan nilai koefisien regresinya sebesar 40,6%; dan koefisien korelasi dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang sangat erat antara variabel independen yaitu loyalitas kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 75,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Astarini, K.N.S. & I.W.N. Utama, (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 9, No. 4.
- Ayu, N.P. & M.R. Solichin, (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)*. Vol. 4, No. 1.
- Bratton, John., & Jeff Gold. (2012). *Human Resource Management: Theory & Practice 6th edition*, London: Palgrave Macmillan.
- Fahmi, I., & Ilyas, I. (2021). Analisis Fleksibilitas Strategis Perkembangan Usaha Kilang Batu Bata Pasca Pandemi COVID-19 (Studi Kasus: Kota Banda Aceh). *Jurnal EMT KITA*, 5(2), 163–173. <https://doi.org/10.35870/emt.v5i2.474>
- Farida, Umi. & Sri Hartono. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Frempong, Lady Nadia., dkk. (2018) The Impact of Job Satisfaction on Employees' Loyalty and Commitment: A Comparative Study Among Some Selected Sectors in Ghana, *European*

Journal of Business and Management, Vol.10, No.12.

- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organization*. 10th Edition. London: Prentice Hall Pearson Education Limited.
- Husna, Asmaul., & Budi Suryana. (2017). *Metodologi Penelitian dan Statistik*. Jakarta: Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia Kesehatan.
- Kirana, K.C. Epsilandri Septyarini., & Mellia Fitriani (2022). Pengaruh Kepribadian, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* karyawan PT Gelora Aksara Pratama Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 5, No.3.
- Marzani, N., & D. Dharmawan. (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang, *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, Vol.5. No. 3 September 2017
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.340>
- Nitisemito, Alex. (2020). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prasasti, V.T., & A. Yuniawan. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening, *Diponegoro Journal Of Management Volume 6, Nomor 1, Tahun 2017, Halaman 1-14*.
- Radhiana, R., & Arsyad, A. (2022). PENGARUH KUALITAS KERJA, PARTISIPASI, KESEMPATAN BERKEMBANG DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN ACEH JAYA. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 7(1).
- Robbins, Stephen P. & Timothy A Judge. (2019). *Organizational Behavior*, 18th edition. New York, Pearson Education.
- Simarmata, Patricia Irna Silver Dhana. (2022). *Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pada Pegawai Di Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara*, Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Sugiyono, (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Yanurianto. & Y.W. Indrawan. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pratama Abadi Industri Di Tangerang, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No. 4, Juli 2021.
- Syamsuddin, N., Susanti, S., & Ramadhan, T. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK)*, 2(2). <https://doi.org/10.56870/ambitek.v2i2.56>
- Utami, N.P.W.C. (2017). *Hubungan Antara Psychological Well Being Dengan Loyalitas Kerja Anggota Polisi Polres Di Lombok Tengah*, Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945.
- Yusuf, Z. (2021). Effect of Environmental Stimuli and Social Factors Against Impulsive Buying Tendency: Emotions Positive as a Mediation Variable (Case Study on Indomart



Consumers in Banda Aceh). *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 1(2), 60–72.
<https://doi.org/10.35870/ijer.v1i2.47>.