

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Employee Engagement*, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Peltek Pg. Jatiroto

Dewi Alvinatul Amelia^{1*}, Trias Setyowati², Ahmad Izzuddin³

¹ Universitas Muhammadiyah Jember

Email : dalvinatul@gmail.com, trias@unmuhjember.ac.id, izzuddin@unmuhjember.ac.id

Diterima: 03 Agustus 2023 | Disetujui: 22 Agustus 2023 | Dipublikasikan: 30 Agustus 2023

Abstrak

Penelitian ini di latar belakang oleh perusahaan yang harus terus memiliki karyawan dengan tingkat kepemimpinan dan loyalitas yang baik untuk dapat membantu perusahaan agar bisa mengolah manajemen perusahaan dengan baik. Adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dilakukan oleh karyawan tidak lepas dari loyalitas yang dimilikinya. Loyalitas karyawan berhubungan dengan kesetiaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, semakin banyak pula karyawan yang melakukan OCB sehingga lebih mudah bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan *employee engagement* dan loyalitas karyawan terhadap OCB di PELTEK PG. Jatiroto. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan yang terdapat di PELTEK PG. Jatiroto dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh sebanyak 80 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 21.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB pada karyawan PELTEK PG. Jatiroto, *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap OCB pada karyawan PELTEK PG Jatiroto, loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap OCB pada karyawan PELTEK PG. Jatiroto.

Kata kunci: Kepemimpinan; *Employee Engagement*; Loyalitas Karyawan; Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Abstract

This research based on background of the company that should continue to have an employee with a good level of leadership and loyalty to be able to help the company and process the company's management effectively. This research was aimed to test and analyze the influence of leadership on employees' attachment and employees' loyalty to organizational citizenship behavior (OCB) on PG Jatiroto employees. The population of this research is PG employees. Jatiroto Peltek and the sampling technique used was saturated sample of 80 respondents. The data used are primary and secondary data. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression using the SPSS 21.0 for windows application. The results showed that (1) the leadership styles have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in PELTEK PG Jatiroto employees (2) Employee engagement has a significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) in PELTEK PG Jatiroto employees (3) employee loyalties have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in PELTEK PG Jatiroto employees.

Keywords: Leadership; employee engagement; loyalitas; Employee Loyalty; Organizational Citizenship Behavior (OCB)

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia digunakan oleh perusahaan untuk mengelola pegawai mencapai visi dan misi secara efektif dan juga efisien. Organisasi merupakan

satuan sosial yang dikoordinasikan untuk tujuan bekerja dengan mencapai sebuah visi dan misi. Dalam mencapai sebuah keberhasilan tentunya harus melihat hasil suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia dalam pemerintahan sangat penting, sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia harus terprogram dan komprehensif (N. Halisa, 2020). Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta manajemen yang mampu mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standard kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Ada beberapa elemen yang penting dalam perspektif sumber daya manusia yang dapat berpengaruh dalam suatu kinerja karyawan diantaranya yaitu gaya kepemimpinan (Ichsan et al., 2021).

Secara luas kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Sedangkan loyalitas karyawan adalah keinginan dan tindakan seorang karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan penuh tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang sangat tinggi untuk mengabdikan dan memberikan suatu kontribusi besar terhadap perusahaan. Adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang ditunjukkan oleh karyawan tidak lepas dari loyalitas yang dimilikinya. Loyalitas karyawan berhubungan dengan kesetiaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dalam sebuah perusahaan, akan semakin banyak juga karyawan yang melakukan OCB sehingga lebih mudah bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Dalimunthe & Marta, 2020; Fathiyah & Pasla, 2021), (Nisa et al., 2018)

Employee engagement merupakan sebuah kontributor yang penting dalam menuju sebuah keberhasilan dari institusi atau perusahaan. Keberhasilan akan dicapai jika pegawai memiliki rasa produktifitas serta rasa kegigihan yang tinggi dalam bekerja untuk sebuah keberhasilan perusahaan (Hidayati & Suko, 2022). *Employee engagement* dapat digambarkan dalam bentuk tingkat sebuah loyalitas karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. pendapat yang dikemukakan oleh Macey dan Schneider yang menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan yang memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan yang secara sukarela (Fauzirdwan et al., 2018). Penelitian ini dilakukan di PG. Jatiroto yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan *employee engagement* dan loyalitas karyawan terhadap OCB pada bagian PELTEK. Data kehadiran karyawan PELTEK PG. Jatiroto ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Data Kehadiran Karyawan

Bulan	Jumlah karyawan	Presentase kehadiran	Periode
Januari	80	95%	Tutup giling
Februari	130	95%	Tutup giling
Maret	130	95%	Tutup giling
April	130	95%	Tutup giling
Mei	391	96%	Buka giling
Juni	391	96%	Buka giling

Juli	391	93%	Buka giling
Agustus	391	90%	Buka giling
September	391	90%	Buka giling
Oktober	391	95%	Buka giling
November	80	99%	Tutup giling
Desember	80	99%	Tutup giling

Sumber: PG. Jatiroto, Data yang diolah, 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan PG. Jatiroto bervariasi setiap bulannya pada tahun 2021 yang dibedakan menjadi dua golongan yaitu karyawan tetap (dinas), dimana karyawan masuk disaat tutup giling dan buka giling, sedangkan untuk karyawan outsourcing hanya masuk disaat buka giling. Pada bagian PELTEK bertugas sebagai pelayanan yang berkaitan dengan perbaikan dalam sektor transportasi seperti perbaikan pada Lori (kereta pengangkut tebu), perbaikan pada Rel (landasan jalan Lori), dan transportasi pembantu lainnya seperti traktor, truk dan mobil dinas. Pada bagian PELTEK (Pelayanan Teknik) terdapat perbedaan dalam kepemimpinan sehingga dapat memengaruhi performa dari setiap karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour (ocb)* (Sutrisno, 2021) Namun terdapat pula penelitian terdahulu yang menyatakan *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour (ocb)* (Solikhah et al., 2020). Berdasarkan celah penelitian tersebut, penelitian ini mengembangkan penelitian dengan objek Peltek PG Jatiroto khususnya pada bagian Pelayanan Teknik untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan *employee engagement* dan loyalitas karyawan terhadap OCB.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Dengan menggunakan variabel independent berupa gaya kepemimpinan, *employee engagement*, loyalitas dan variabel dependen berupa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2019). Dalam penelitian ini populasinya adalah sebagian karyawan dinas PELTEK yang berjumlah 80 karyawan.

Sampel Jenuh (Sampel Sensus)

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2019). Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi pada Karyawan PELTEK PG. Jatiroto yaitu sebanyak 80 orang responden.

Lokasi Penelitian:

Penelitian ini dilaksanakan di PTPN XI JATIROTO yang beralamat di Desa Jatiroto, Kecamatan Jatiroto, Kabupaten Lumajang.

Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data Primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data asli yang diperoleh dengan cara memecahkan masalah yang ada di PELTEK PG. Jatiroto. Data Skunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah catatan, buku, sebagai teori dan lainnya yang memiliki hubungan yang terkait dengan penelitian tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan observasi serta penyebaran kuisioner.

Teknik Analisa Data

Teknik Analisis data kuantitatif yang digunakan terdiri dari statistic deskriptif adalah uji instrument data penelitian berupa uji validitas yang merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan seberapa efektif alat ukur yang digunakan dalam pengukuran. Uji reliabilitas adalah uji tingkat kepercayaan pada data tidak berubah ketika pengamatan berulang dilakukan. Uji Analisis Regresi Linier Berganda yang merupakan uji untuk mengukur hubungan antara dua atau lebih variable independen dengan satu variable dependen. Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari uji Normalitas, Uji Multikolienaritas, Uji Heteroskedastisitas. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji t (Parsial) untuk mengetahui besar pengaruh variable gaya kepemimpinan (X1), *Employee Engagement* (X2), Loyalitas Karyawan (X3) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y). Uji R2 untuk mengukur kemampuan dari variabel independen di dalam menerapkan *variable dependent*.

HASIL

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	R tabel	R hitung	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)				
X1.1	0,219	0,797	0,000	Valid
X1.2	0,219	0,890	0,000	Valid
X1.3	0,219	0,868	0,000	Valid
X1.4	0,219	0,811	0,000	Valid
X1.5	0,219	0,786	0,000	Valid
<i>Employee Engagement</i> (X2)				
X1.1	0,219	0,539	0,000	Valid
X1.2	0,219	0,351	0,001	Valid
X1.3	0,219	0,983	0,000	Valid
Loyalitas Karyawan (X3)				
X1.1	0,219	0,852	0,000	Valid
X1.2	0,219	0,880	0,000	Valid
X1.3	0,219	0,806	0,000	Valid
X1.4	0,219	0,763	0,000	Valid

Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)				
Y1.1	0,219	0,626	0,000	Valid
Y1.2	0,219	0,726	0,000	Valid
Y1.3	0,219	0,751	0,000	Valid
Y1.4	0,219	0,710	0,000	Valid
Y1.5	0,219	0,756	0,000	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

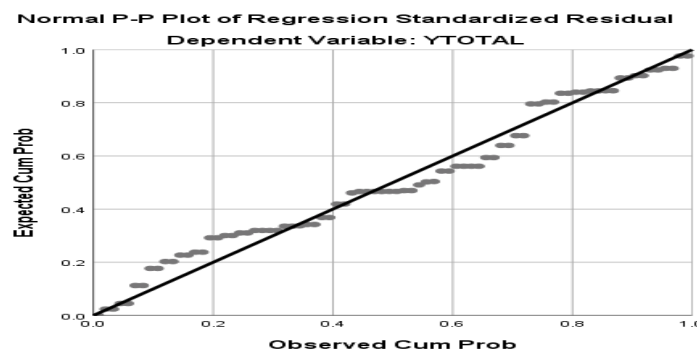
Pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel adalah valid, karena nilai dari r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,219 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid,

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,881	0,70	Reliabilitas diterima
Employee Engagement (X2)	0,818	0,70	Reliabilitas diterima
Loyalitas Karyawan (X3)	0,802	0,70	Reliabilitas diterima
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)	0,845	0,70	Reliabilitas diterima

Sumber: Data diolah (2023)

Uji Normalitas



Gambar1. Uji Normalitas

Sumber: Data diolah (2023)

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa data dalam penelitian ini tersebar mengikuti garis diagonal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi linier memenuhi asumsi normalitas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

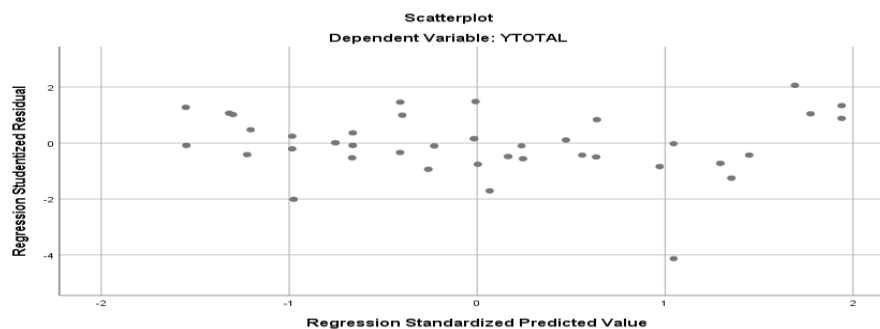
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,958	1,043	Tidak terjadi multikolinieritas
Employee Engagement (X2)	0,928	1,077	Tidak terjadi multikolinieritas

Loyalitas Karyawan (X3)	0,932	1,073	Tidak terjadi multikolinieritas
-------------------------	-------	-------	---------------------------------

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Sedangkan menurut (Ghozali, 2013) nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance kurang dari 10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0,1. Kesimpulannya adalah bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Gambar.2 dapat dilihat bahwa titik-titik berada diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y secara acak. Dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Ghozali (2013) apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titiktitik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari hasil SPSS semua variabel hasil dari uji Reliabilitas menunjukkan jumlah nilai lebih dari 0,70 maka dikatakan reliabel atau konsisten. Hal ini sesuai dengan pernyataan penelitian terdahulu, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8.633	4.508	
Gaya Kepemimpinan	.178	.083	.176
Employee Engagement	.009	.035	.021
Loyalitas Karyawan	.730	.091	.667

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,633 + 0,178X_1 + 0,009X_2 + 0,730X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. a = konstanta sebesar 8,633 menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, *employee engagement*, loyalitas karyawan dinilai konstan, maka *organizational citizenship behavior* Karyawan PELTEK PG. Jatiroto r akan berpengaruh positif sebesar 8,633.

2. Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,178. Nilai ini menunjukkan nilai positif yang artinya kedua variabel memiliki hubungan searah. Artinya setiap penambahan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1, sedangkan *employee engagement* dan loyalitas karyawan diasumsikan 0, maka *organizational citizenship behavior* akan mengalami peningkatan sebesar 0,178.
3. Variabel *employee engagement* (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,009. Nilai ini menunjukkan nilai positif yang artinya kedua variabel memiliki hubungan searah. Artinya setiap penambahan variabel *employee engagement* sebesar 1, sedangkan gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan diasumsikan 0, maka *organizational citizenship behavior* akan mengalami peningkatan sebesar 0,009.
4. Variabel loyalitas karyawan (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,730. Nilai ini menunjukkan nilai positif yang artinya kedua variabel memiliki hubungan searah. Artinya setiap penambahan variabel loyalitas karyawan sebesar 1, sedangkan gaya kepemimpinan dan *employee engagement* diasumsikan 0, maka *organizational citizenship behavior* akan mengalami peningkatan sebesar 0,730.

Uji T

Tabel 6. Uji t

Variabel	t-hitung	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan (X1)	2,141	0,035
<i>Employee Engagement</i> (X2)	2,046	0,006
Loyalitas Karyawan (X3)	8,011	0,000

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
 Dari hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,141 dari variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ (= 5%) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. H₂: *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
 Dari hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,046 dari variabel *employee engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ (= 5%) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
3. H₃: Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
 Dari hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar 8,011 dari variabel loyalitas karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (= 5%) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,714	0,509	0,490

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada tabel diatas diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,490, hal ini berarti 49% OCB dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, *employee engagement*, dan loyalitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 51% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, moral pegawai, motivasi kerja, dan budaya organisasi.(Fathiyah & Pasla, 2021)

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa hipotesis pertama diterima, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PELTEK PG Jatiroto. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan PELTEK PG Jatiroto akan meningkatkan OCB karyawan. Seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan tugas dan kedewasaan terhadap sebuah instansi atau perusahaan.

Berdasarkan jawaban responden, diketahui bahwa pimpinan PELTEK mampu membina kerjasama dan hubungan yang baik, hal ini tercermin dari pimpinan PELTEK yang berkolaborasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagi setiap karyawan dengan pimpinan yang siap memberikan pengarahan teknis apabila ada karyawan yang mengalami permasalahan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, hubungan yang baik juga tercermin pada tindakan pimpinan PELTEK dalam memberikan motivasi kepada karyawan dalam semangat bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB (Ningtyas, 2021; Rusandi & Daspar, 2022; Solichin, 2018; J. Winarto, 2018)

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa hipotesis kedua diterima, yang menyatakan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PELTEK PG Jatiroto. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *employee engagement* karyawan PELTEK PG Jatiroto akan meningkatkan OCB. *Engagement* pada karyawan adalah sebuah hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja, yang pada gilirannya, akan mempengaruhi untuk memberikan upaya lebih pada pekerjaan. Berdasarkan jawaban responden, diketahui bahwa karyawan PELTEK memiliki sebuah ketangguhan mental ketika bekerja, yang ditunjukkan dengan sikap karyawan PELTEK yang siap menerima tekanan selama bekerja seperti halnya harus pulang malam ataupun lembur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan *employee*

engagement berpengaruh positif terhadap OCB (Hidayati & Suko, 2022; Legowo & Euis, 2022; Thufailah & Dudung, 2020)

Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa hipotesis ketiga diterima, yang menyatakan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PELTEK PG Jatiroto. Berdasarkan jawaban responden menunjukkan karyawan PELTEK PG Jatiroto menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, hal ini ditunjukkan dengan jarang terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, karyawan selalu datang tepat waktu, apabila berhalangan hadir juga menyertakan alasan yang jelas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [10] membuktikan bahwa dari hasil hipotesis menyatakan bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap OCB, serta mendukung penelitian yang membuktikan bahwa dari hasil hipotesis menyatakan bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap OCB. (Anwar, 2018; I. Kurniawan, 2019; Nurhayati et al., 2016)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan seluruh hipotesis diterima. Temuan pertama menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PELTEK PG Jatiroto, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan di PELTEK PG Jatiroto maka dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Temuan kedua menunjukkan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PELTEK PG Jatiroto, dapat dikatakan semakin terikat karyawan dengan pekerjaannya dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Temuan ketiga menunjukkan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PELTEK PG Jatiroto, hasil ini dapat diartikan semakin loyal karyawan pada perusahaan maka dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini hanya terbatas pada satu pabrik gula, peneliti selanjutnya dapat melakukan pengembangan penelitian dengan menggunakan objek pabrik gula dari beberapa wilayah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kinerja Karyawan PT. HM. Sampoerna, Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(2), 110–121.
- Anwar, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pada Kinerja Karyawan Pt.Hm.Sampoerna,Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(2), 110–121. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i2.6950>
- Dalimunthe, L., & Marta, I. Z. (2020). Pengaruh Self-Efficacy, Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 114–126.
- Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa*

- Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478.
<https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- Fathiyah, & Pasla, B. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Pemerintah Provinsi Jambi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 2(2), 127–236.
- Fauzirdwan, M., Wiwiek, R., & Abdul, A. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 20(1), 1–23.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Statistik Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. *Semarang: Badan Pnerbit Universitas Diponegoro*.
- Halisa, N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *Abdi Jurnal*, 1(2), 14–22.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22.
<https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Hidayati, F., & Suko, B. (2022). Pengaruh Employee Engagement dan Konowledge Sharing terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Karyawan LPK Sinar Nusantara, LPK Alfabank dan LPK Graha Wisata Kota Semarang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 3279–3291.
- Ichsan, R., Lukman, N., & Sarman, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Kurniawan, I. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Jurnal Kinerja*, 16(1), 85–97.
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen KINERJA*, 16(1), 85–97.
- Legowo, A., & Euis, S. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja, Employee Engagement, dan Resistance to Change Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 19(2), 103–124.
- Muhdar, M. (2018). Empirical Study Of The Relationship Between Leadership and Organizational Citizenship Behavior: A Literature Review. *Al-Buhuts*, 14(01), 18–32. <https://doi.org/10.30603/ab.v14i01.414>
- Ningtyas, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan (Studi pada PT Telkom Indonesia Witel Solo). *Skripsi Sukoharjo Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Nisa, D. K., Santoso, B., & Azhad, M. N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember. *International Journal of Social Science and Business*, 2(3). <https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i3.16219>
- Nurhayati, D., Maria, M., & Heru, S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 2–24.
- Rusandi, R., & Daspar. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT.

- NGK Ceramics Indonesia (Studi Kasus pada bagian Produksi P1 Ram Line). *Prosiding Seminar Politik Bisnis Akuntansi Dan Teknik*, 4, 52–57.
- Solichin, M. (2018). Analisis Pengaruh Employee Engagement, Emotional Intelligence, dan Komitmen terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PO Efisiensi Cabang Kebumen. *Jurnal Ekonomi Dan Teknik Informatika*, 6(2), 36–47.
- Solikhah, Suherman, & Hadi, Z. K. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT Top Karir Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian & Pengembangan (Research and Development)*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Camat Gunung Raya dan Bukti Kerman Kabupaten Kerinci. *Skripsi Universitas Putra Indonesia*.
- Thufailah, D., & Dudung, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampak terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. PLN Pusharlis (Persero). *Prosiding Manajemen*, 6(2), 1039–1049.
- Winarto, J. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Rumah Sakit Swasta di Kota Medan). *Jurnal Ilmiah Methonom*, 4(2), 111–123.
- Winarto, J. H. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Kota Medan). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 111–123.