

THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE, REWARD AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Muh Hasan¹ Bobby Sandi²

^{1,2}Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang, Indonesia

Email : bobbysandi210@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Work Life Balance, Reward, dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior, baik secara parsial maupun simultan pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur. Penelitian ini menggunakan metode asosiasi dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel sebanyak 100 orang. Teknik dan alat pengumpulan data adalah dengan kuesioner atau angket. Teknik analisis data deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran atas tanggapan jawaban responden dan sebaran data, sedangkan analisis statistik inferensial untuk pengujian hipotesis. Pengolahan datanya dibantu dengan Microsoft Excel dan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance (X1), Reward (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y). Sedangkan kontribusi Work Life Balance (X1), Reward (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) dengan Organizational Citizenship Behavior (Y) sebesar 49,5%, sisanya 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain (X) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the Influence of Work-Life Balance, Rewards, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior, both partially and simultaneously in PT Tri Sakti Purwosari Makmur. This study uses an associative method with a quantitative approach. The sampling was 100 people. Data collection techniques and tools are by questionnaire or questionnaire. Descriptive data analysis techniques are used to find out the picture of respondents' responses and data distribution, while inferential statistical analysis is for hypothesis testing. Data processing is assisted by Microsoft Excel software and SPSS version 26. The results show that Work Life Balance (X1), Reward (X2), and Organizational Commitment (X3) simultaneously have a positive and significant influence on Organizational Citizenship Behavior (Y). While the contribution of Work Life Balance (X1), Reward (X2), and Organizational Commitment (X3) with Organizational Citizenship Behavior (Y) was 49.5%, the remaining 50.5% was influenced by other variables (X) that were not studied in this study.

Artikel History:

Artikel masuk: 07/12/2024

Artikel revisi: 07/01/2025

Artikel diterima: 31/01/2025

Keywords:

Work Life Balance, Reward, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior



INTRODUCTION

Sumber daya manusia dalam organisasi berperan untuk melaksanakan unsur-unsur manajemen dalam mengelola sumber daya organisasi yang dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi. Perlunya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bagi perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan keterlibatan karyawan, memberikan nilai lebih terhadap pekerjaannya, dan meningkatkan kemajuan perusahaan (Kamil dan Rivai, 2021:50).

Berdasarkan hasil wawancara mengenai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di PT. Tri Sakti Purwosari Makmur masih tergolong rendah, hal tersebut diduga dipengaruhi oleh *work life balance*, *reward*, dan komitmen organisasi.

Work life balance adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan dapat menyeimbangkan seluruh tanggungjawabnya baik dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaannya (Arifin dan Muharto, 2022:40). Penelitian (Iroth dkk., 2022) menunjukkan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, hal tersebut menandakan jika karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya maka dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.

Reward (penghargaan) merupakan sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap prestasi atau kontribusi kerja karyawan, dan menjadi sesuatu yang bernilai positif bagi karyawan. Penelitian yang dilakukan (Santi dkk., 2018) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh langsung positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, hal ini mengisyaratkan bahwa jika karyawan merasa puas terhadap *reward* yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan lebih giat dalam bekerja yang dapat menyebabkan timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Keinginan kuat karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi disebut sebagai komitmen organisasi. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan untuk memastikan keberlanjutan suatu organisasi (Sitio, 2021:23). Hal ini sejalan dengan penelitian (Monika dkk., 2021) yang menunjukkan hasil pengujian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, yang berarti semakin kecil komitmen organisasi pada karyawan maka akan berdampak kepada semakin rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.

LITERATURE REVIEW

Work Life Balance

Wibowo dan Siregar (2022:76) mengemukakan bahwa *work life balance* yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas maupun tanggungjawab dalam pekerjaan, dan di sisi yang lain, dapat mencurahkan waktu untuk keluarganya di luar kewajiban pekerjaan. *Work life balance* juga merupakan tuntutan pekerjaan yang terpenuhi tanpa harus mengganggu aktivitas lain di luar pekerjaannya atau waktu luang yang tidak digunakan untuk urusan pekerjaan (Runtu dkk., 2022:380).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja atau dalam Bahasa Inggris *work life balance* merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan di tempat kerja dan kehidupan pribadi serta sama-sama puas di antara keduanya.

Reward

Setyawan (2021:18) berpendapat bahwa *Reward* adalah suatu bentuk pengakuan maupun penghargaan yang diberikan oleh individu atau perusahaan kepada karyawan yang telah mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Hermasicha (2022:31) *reward* merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk

materi maupun non materi agar karyawan dapat bekerja dengan semangat yang tinggi dan lebih berprestasi untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *reward* (penghargaan) adalah suatu imbalan atau hadiah yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan perusahaan kepada karyawan baik itu dalam bentuk materi maupun non-materi dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan tersebut, lebih giat dalam bekerja, dan memotivasi karyawan yang lain untuk mendapatkan penghargaan yang sama agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi hakikatnya adalah sikap atau karakter asli seorang karyawan atau kesungguhan seorang karyawan terhadap suatu perusahaan, dan berkeinginan untuk tetap bertahan dalam perusahaan (Ardiansyah, 2021:10). Menurut Permana (2022:27) Komitmen organisasi merupakan suatu konsep psikologis yang ditandai dengan adanya ikatan yang cukup kuat antara karyawan dengan perusahaan, serta berkeinginan untuk melanjutkan keanggotaan dalam perusahaan dan memiliki kemauan untuk bekerja keras demi mencapai tujuan perusahaan.

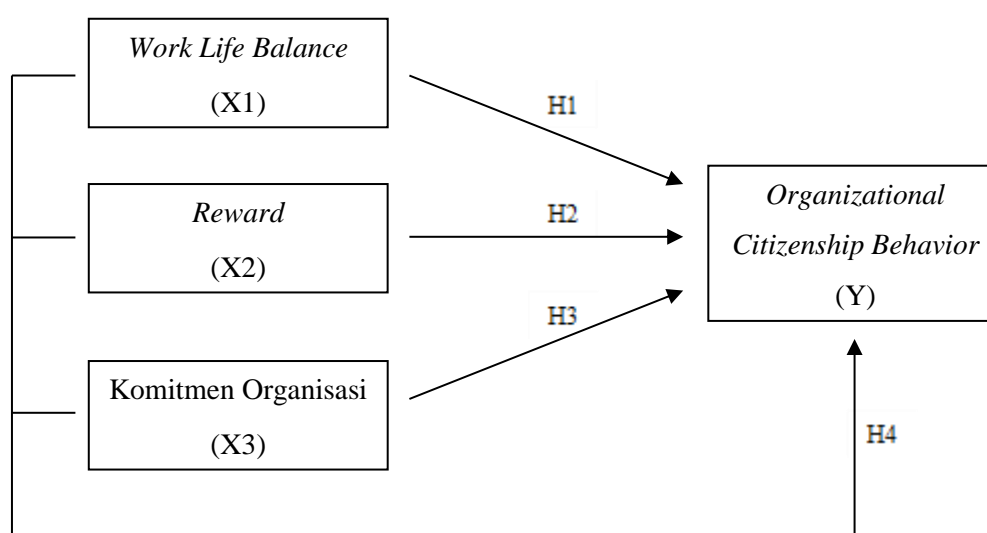
Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan dan loyalitas dalam diri seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini penting karena karyawan dengan komitmen tinggi cenderung lebih produktif, memiliki motivasi yang tinggi, dan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik.

Organizational Citizenship Behavior

Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau dalam Bahasa Inggris *Organizational Citizenship Behavior* didefinisikan sebagai sikap sukarela seorang karyawan untuk melakukan berbagai tindakan dan perilaku untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi tanpa mengharapkan imbalan apa pun dan tanpa merasa berkewajiban atau tertekan oleh siapa pun (Pujianto dkk., 2022:67). Atikah (2020:283) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang memiliki kebebasan penuh

(sukarela) dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian tanpa ada permintaan kompensasi atau imbalan lainnya kepada perusahaan, sehingga perilaku ini sangat dibutuhkan dan bermanfaat bagi perusahaan.

Berdasarkan pengertian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di atas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* atau perilaku kewarganegaraan dalam organisasi merupakan suatu aktivitas tambahan yang dilakukan oleh karyawan di luar tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dan dilakukan atas dasar inisiatif serta tanpa paksaan yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Perumusan Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H2: Terdapat pengaruh *Reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H3: Terdapat pengaruh *Komitmen Organisasi* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H4: Terdapat pengaruh *Work Life Balance*, *Reward*, dan *Komitmen Organisasi* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

RESEARCH METHODOLOGY

<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2018) dalam Kusumawati (2021:43) mengatakan bahwa rumusan masalah asosiatif yaitu perumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan hubungan kausal merupakan hubungan yang memiliki sifat sebab-akibat. Alasan penggunaan penelitian asosiatif kausal sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini diduga memiliki hubungan sebab-akibat yaitu antara variabel satu dengan variabel lainnya yang dapat saling memperkuat atau memperlemah.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tri Sakti Purwosari Makmur yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Non Probability Sampling* menggunakan jenis sampling jenuh. Menurut Abubakar (2021:64) *Non Probability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Menurut Abubakar (2021:65) jenis sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang semua anggota populasinya dijadikan sebagai sampel dalam penelitian guna membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, dalam istilah lain adalah sensus. Sampel dari penelitian ini mengambil seluruh jumlah populasi, yaitu karyawan PT. Tri Sakti Purwosari Makmur dengan jumlah 100 orang.

Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini tanggapan responden diukur menggunakan skala *likert*. Skala *likert* memungkinkan responden untuk menjawab item pada skala lima poin. Skala *likert* terdiri dari serangkaian pernyataan yang menggambarkan sikap responden terhadap objek yang diteliti. Penilaian skor dalam kuesioner yaitu:

Tabel 1 Pengukuran Variabel

No	Jawaban	Skor
1	STS = Sangat Tidak Setuju	1
2	TS = Tidak Setuju	2
3	KS = Kurang Setuju	3
4	S = Setuju	4

5	SS	= Sangat Setuju	5
---	----	-----------------	---

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Abubakar (2021:129) validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan atau keabsahan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang valid atau sahih mempunyai nilai validitas yang tinggi, begitupun sebaliknya, instrumen kurang valid jika memiliki nilai validitas yang rendah. Kaidah keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah jika r hitung $\geq r$ tabel, berarti valid. Jika r hitung $\leq r$ tabel, berarti tidak valid. Menurut Sugiyono (2019) dalam Kusumawati (2021:60) jika korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat.

Menurut Abubakar (2021:129) reliabilitas merupakan suatu instrumen yang dapat dipercaya yang digunakan untuk alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini, cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\alpha \geq 0,60$ maka reliabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\alpha \leq 0,60$ maka tidak reliabel.

Uji Normalitas

Menurut Widana dan Muliani (2020:2) uji normalitas digunakan untuk membuktikan sampel berdistribusi normal atau membuktikan populasi yang dimiliki berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS versi 26. Menurut Widana dan Muliani (2020:18) kriteria pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan menggunakan acuan probabilitas jika nilai sig $\geq 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal, jika nilai sig $\leq 0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Widana dan Muliani (2020:55) uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) dalam penelitian mempunyai beberapa unsur yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan menggunakan nilai VIF menurut Widana dan Muliani (2020:62), adalah jika nilai VIF kurang dari 10 ($VIF < 10$), maka variabel independen dinyatakan tidak memiliki gejala <http://jurnal.unt.ac.id/index.php/dmj>

multikolinearitas. Jika nilai VIF lebih dari 10 ($VIF > 10$), maka variabel independen dinyatakan memiliki gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Penelitian ini menggunakan metode scatter melalui perangkat lunak SPSS versi 26 untuk mengetahui apakah terdapat gejala heterokedastisitas atau tidak. Metode scatter merupakan metode uji dengan membuat grafik plot antara sumbu Y yaitu nilai prediksi atau SRESID (*Studentized Residual*) dengan sumbu X yaitu nilai residual atau ZPRED (*Standardized Predicted Value*). Widana dan Muliani (2020:72) mengungkapkan kriteria untuk mengetahui tidak terdapat gejala heterokedastisitas yaitu titik-titik menyebar di atas, bawah serta di sekitaran angka 0, dan tidak menggumpal, dan penyebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang melebar dan menyempit.

Analisis Regresi Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan persamaan regresi yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara satu variabel independen (bebas atau X) dengan satu variabel dependen (terikat atau Y), di mana hubungan keduanya dapat digambarkan sebagai suatu garis lurus (Rinaldi dkk., 2020:95).

Analisis Regresi Berganda

Menurut Rinaldi dkk., (2020:97) regresi linier berganda merupakan persamaan regresi yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara lebih dari satu variabel independen (X_1, X_2, X_3, \dots) dengan satu variabel dependen (Y). Adapun bentuk dari analisis regresi linier berganda menurut Rinaldi dkk., (2020:97) yaitu:

Analisis Korelasi

Pengujian korelasi sederhana dan korelasi berganda dalam penelitian ini dibantu dengan perangkat lunak SPSS versi 26 untuk mengolah datanya.

Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

Uji T

Uji t digunakan untuk menerangkan tingkat pengaruh variabel independen (bebas) secara individual terhadap variabel dependen (terikat). Pengujian dilakukan <http://jurnal.unt.ac.id/index.php/dmj>

dengan menggunakan taraf signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria pengujian hipotesis adalah jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F

Dalam penelitian ini, Uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Pengujian uji statistik f dilakukan dengan tingkat signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun ketentuan hipotesis diterima atau ditolak yaitu apabila signifikansi $\geq 0,05$ (α) atau $f \text{ hitung} \leq f \text{ tabel}$ maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila signifikansi $\leq 0,05$ (α) atau $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menganalisis data ini dilakukan dengan menganalisis data dari jawaban-jawaban responden mengenai Pengaruh *Work Life Balance*, *Reward*, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur). Gambaran hasil penelitian ini akan diinterpretasikan dengan menggambarkan data obyektif dari hasil penyebaran kuesioner yang telah diolah dengan bantuan SPSS 26.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Perhitungan uji validitas instrumen menggunakan analisis korelasi pearson dengan bantuan program SPSS versi 26. Keputusan mengenai validitas item dengan membandingkan $r \text{ hitung}$ dengan $r \text{ tabel}$. Jika $r \text{ hitung}$ lebih besar dari $r \text{ tabel}$ ($r_h \geq r_t$) maka butir instrumen tersebut valid, tetapi sebaliknya jika $r \text{ hitung}$ lebih kecil dari $r \text{ tabel}$ ($r_h \leq r_t$) maka butir instrumen tersebut tidak valid (turun) dan tidak digunakan dalam studi. Untuk mencari $r \text{ tabel}$ dengan jumlah sampel sebanyak 100, digunakan tingkat signifikansi α sebesar 0,05. Maka nilai $r \text{ tabel}$ adalah 0.195.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	r tabel	Variabel X1	Variabel X2	Variabel X3	Variabel Y	Keterangan
		r hitung	r hitung	r hitung	r hitung	
1	0.195	0.756	0.640	0.634	0.766	Valid

2	0.195	0.684	0.671	0.510	0.689	Valid
3	0.195	0.771	0.771	0.716	0.574	Valid
4	0.195	0.753	0.641	0.717	0.721	Valid
5	0.195	0.592	0.739	0.772	0.806	Valid
6	0.195	0.644	0.808	0.788	0.680	Valid
7	0.195	-	0.658	0.819	0.666	Valid
8	0.195	-	0.638	0.573	0.780	Valid
9	0.195	-	0.630	-	0.674	Valid

Sumber: Data diolah SPSS

Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari jawaban-jawaban responden tentang *Work Life Balance*, *Reward*, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* karena angket yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung nilai yang salah atau nol.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0.793	0.600	Reliabel
<i>Reward</i>	0.859	0.600	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.844	0.600	Reliabel
OCB	0.874	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji *Cronbach's Alpha* berdasarkan variabel *Work Life Balance* (X1), *Reward* (X2), Komitmen Organisasi (X3), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) hasil tersebut melebihi nilai signifikan 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-smirnov Test*, didapat angka Asymp.Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance variabel X1, X2 dan X3 yaitu 0.819, 0.498, dan 0.535 artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap

data yang diuji. Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 nilai VIF 1.221, 2.008, dan 1.868 kurang dari 10 (<10). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heterokedastisitas

Dari hasil output SPSS menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4 Variabel *Work Life Balance* terhadap OCB

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.280	2.692		7.534	.000
	Work Life Balance	.658	.114	.505	5.797	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil output SPSS, persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 20,280 + 0,658 X_1$$

Tabel 5 Variabel *Reward* terhadap OCB

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.129	2.367		8.504	.000
	Reward	.473	.071	.559	6.673	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil output SPSS, persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 20,129 + 0,473 X_2$$

Tabel 6 Variabel *Komitmen Organisasi* terhadap OCB

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.214	2.159		8.437	.000
	Komitmen Organisasi	.600	.073	.639	8.221	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil output SPSS, persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 18,214 + 0,600 X_3$$

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.673	2.600		4.104	.000
	Work Life Balance	.390	.103	.300	3.797	.000
	Reward	.107	.086	.126	1.250	.214
	Komitmen Organisasi	.424	.092	.452	4.629	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil output SPSS, persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,673 + 0,390 X_1 + 0,107 X_2 + 0,424 X_3$$

Koefisien Determinasi

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.495	3.390

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Work Life Balance, Reward

Dari perhitungan diatas maka didapat nilai KD sebesar 49,5%. Ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi *Work Life Balance*, *Reward*, dan *Komitmen Organisasi* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 49,5% dan sisanya 51,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T

Dengan taraf signifikansi 5% uji dua sisi dan $df = n-3-1$ atau $df = 100-3-1 = 96$, sehingga didapat t tabel sebesar 1,984.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung pada variabel $X_1 \geq t$ tabel ($5,797 \geq 1,984$) dengan nilai sig ($0,000 \leq 0,05$) itu berarti H_{a1} diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan *Work Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung pada variabel $X_2 \geq t$ tabel ($6,673 \geq 1,984$) dengan nilai sig ($0,000 \leq 0,05$) itu berarti H_{a2} diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan *Reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung pada variabel $X_3 \geq t$ tabel ($8,221 \geq 1,984$) dengan nilai sig ($0,000 \leq 0,05$) itu berarti H_0 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan *Reward* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Uji F

Berdasarkan hasil SPSS bahwa f hitung sebesar 33,393 dan f tabel sebesar 2,70 (probabilitas 5%), ($k = 3$) dan $df = n - k - 1$ ($100 - 3 - 1 = 96$) karena f hitung $\geq f$ tabel yaitu : $33,393 \geq 2,70$ dan sig. ($0,000 \leq 0,05$). Maka dengan hal ini variabel independen (*Work Life Balance*, *Reward*, dan Komitmen Organisasi) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior*), artinya perubahan yang terjadi pada variabel independen yaitu *Work Life Balance*, *Reward*, dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur. Hal ini dibuktikan berdasarkan output t hitung variabel *Work Life Balance* (X_1) sebesar $5,797 \geq t$ tabel 1,984. Nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$ maka dapat digunakan untuk memprediksi *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hal tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai t positif artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Reward* (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur. Hal ini dibuktikan berdasarkan output t hitung variabel *Reward* (X_2) sebesar $6,673 \geq t$ tabel 1,984. Nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$ maka dapat digunakan untuk memprediksi *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hal tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai t positif artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Reward* (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). 3) Terdapat pengaruh

yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur. Hal ini dibuktikan berdasarkan output t hitung variabel Komitmen Organisasi (X3) sebesar $8,221 \geq t$ tabel 1,984. Nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$ maka dapat digunakan untuk memprediksi *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hal tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai t positif artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). 4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* (X1), *Reward* (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur. Hal ini dibuktikan berdasarkan output f hitung sebesar $33,393 \geq f$ tabel 2,70. Berdasarkan hal tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai f positif artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* (X1), *Reward* (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmu

BIBLIOGRAPHY

- Abubakar, Rifa'i. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKAPress Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Ardiansyah, M. Rizky. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12.
- Arifin, Muhammad dan A. Muharto. 2022. Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 15, No. 1.
- Atikah, Atik. 2020. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) di PT. Ching Luh Indonesia. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 15, No. 2.
- Hermasicha, Triselle. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Riau Kota Pekanbaru.

- Iroth, A. F. dkk. 2022. Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. *Jurnal Productivity*. Vol. 3, No. 4.
- Kamil, Insan dan H. A. Rivai. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 3.
- Kusumawati, Chris Aulia. 2021. Pengaruh *Electronic Word Of Mouth* (e-WOM) dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Pada Fatun Hijab Store.
- Monika, V. A. dkk. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan CU Betang Asi Kantor Pusat Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*. Vol. 2, No. 1.
- Permana, Dwiki Fauzi. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Biofarma.
- Pujianto, W. E. dkk. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto. *Strategic: Journal of Management Sciences*. Vol. 2, No. 2.
- Rinaldi, Achi. dkk. 2020. *Statistika Inferensial untuk Ilmu Sosial dan Pendidikan*. Bogor: Penerbit IPB Press.
- Runtu, R. H. dkk. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Jurnal Productivity*. Vol. 3, No. 4.
- Santi, Wa. dkk. 2018. Pengaruh *Reward* dan Kontrak Psikologis Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dosen Fkip Universitas Halu Oleo (UHO). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. Vol. 4, No. 4.
- Setyawan, Erry. 2021. Pengaruh *Reward and Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Cabang Jombang.
- Sitio, Vera Sylvia Saragi. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* <http://jurnal.unt.ac.id/index.php/dmj>

sebagai Variabel Intervening Pada PT. Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*.
Vol. 11, No. 1

Wibowo, R. A. Satria dan S. Siregar. 2022. Peran *Work From Home* dan *Work Life Balance*
Terhadap Produktivitas Kerja. *E-Qien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 10, No. 1.

Widana, I Wayan dan Putu Lia Muliani. 2020. *Uji Persyaratan Analisis*. Lumajang: Klik
Media.