

# THE EFFECT OF REWARD AND QUALITY OF WORK LIFE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AT PT GMF AEROASIA

Isrok<sup>1</sup>, Muhamad Febri Yuliansyah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>) FEB, Universitas Muhammadiyah Tangerang, Indonesia

Email : [febriyuliansyah@gmail.com](mailto:febriyuliansyah@gmail.com)

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh Reward dan Quality of Work Life terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Sub Divisi TJK - 3 PT GMF AeroAsia. Perusahaan ini mengalami masalah kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti kurangnya motivasi, pengembangan keterampilan, dan kesempatan untuk berpartisipasi, yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan kuisioner sebagai alat pengumpulan data untuk 35 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel independen, Reward (X1) dan Quality of Work Life (X2), memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, Organizational Citizenship Behavior (Y). Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bagi perusahaan PT GMF dan juga bagi perusahaan lain untuk memperbaiki reward, Quality of Work Life terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

DOI:

10.31000/combis.v6i1.11368

Article History:

Received: 12/05/2024

Reviewed: 13/05/2024

Revised: 13/05/2024

Accepted: 31/05/2024

**Keywords:** Reward, quality of work life, Organizational Citizenship Behavior

## ABSTRACT

*This study aims to investigate the effect of Reward and Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in TJK-3 Subdivision of PT GMF AeroAsia. The company has experienced employee performance issues in recent years, which can be caused by various factors such as lack of motivation, skill development, and opportunities to participate, which can affect the quality of work life and overall performance of the company. The study used quantitative methods with questionnaires as a data collection tool for 35 respondents. The results showed that the two independent variables, Reward (X1) and Quality of Work Life (X2), had a positive and significant influence on the dependent variable, Organizational Citizenship Behavior (Y). This research is expected to be material for PT GMF companies and also for other companies to improve rewards, Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior (OCB)*



## **INTRODUCTION**

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan-perusahaan telah meningkatkan kesadaran mereka tentang pentingnya mengembangkan sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam mempertahankan daya saing di pasar. Hal ini karena kemampuan dan kreativitas manusia memainkan peran kunci dalam inovasi pengembangan produk. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi aset yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam rangka memastikan pencapaian tujuan organisasi, perusahaan harus memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai serta mendorong partisipasi aktif karyawan.

Dalam sebuah organisasi, performa anggota memainkan peran penting dalam memastikan kelangsungan organisasi ke depan. Baik atau buruknya performa anggota dapat berdampak signifikan pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi dan karyawan untuk mengembangkan perilaku di luar tugas utama, yang dikenal sebagai perilaku kewargaorganisasian (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*) (Uttunggadewi & Indrawati, 2019). Perilaku kewargaorganisasian melibatkan tindakan sukarela dan proaktif dari karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan membantu mencapai tujuan bersama, yang tidak selalu termasuk dalam tugas resmi mereka. Hal ini dapat mencakup membantu rekan kerja, berkontribusi dalam tim, mematuhi peraturan, serta berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Dengan memperkuat dan mendorong perilaku kewargaorganisasian, organisasi dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan, serta memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi.

*Reward* atau imbalan menjadi salah satu faktor penting dalam membangun quality of work life, karena imbalan dapat mempengaruhi performa karyawan serta semangat kerja mereka. Dengan memberikan *Reward* yang sesuai, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki motivasi lebih untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

Quality Work of Life atau Kualitas kehidupan kerja biasanya merujuk pada kondisi dan kualitas lingkungan kerja yang mempengaruhi kesejahteraan dan kebahagiaan seseorang dalam bekerja. Hal ini mencakup berbagai aspek, seperti kondisi fisik tempat kerja, keamanan kerja, hubungan antar karyawan, lingkungan kerja yang inklusif dan adil, fleksibilitas waktu, serta peluang pengembangan karir.

Salah satu tujuan Quality Work of Life (QWL) adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap pekerjaannya. Ada empat dimensi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam QWL yaitu partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif termasuk *Rewards* (penghargaan), perbaikan lingkungan kerja, dan restrukturisasi pekerjaan.

PT. GMF AeroAsia, Tbk merupakan perusahaan MRO (Maintenance, Repair and Overhaul) pesawat terbang terbesar di Asia Tenggara. PT. GMF AeroAsia, Tbk yang semakin berkembang ini juga memiliki tantangan dalam memajukan sumber daya manusianya

Berdasarkan riset yang dilakukan penulis, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang ada pada PT. GMF AeroAsia, Tbk adalah sebagai berikut: 1). Adanya beberapa karyawan yang menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang relatif rendah dapat dilihat dari kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan

## **The Effect Of Reward And Quality Of Work Life On Organizational Citizenship Behavior (OCB) At PT GMF Aeroasia By Isrok<sup>1</sup>, Muhamad Febri Yuliansyah<sup>2</sup>**

pekerjaan. 2). Adanya beberapa karyawan yang menunjukkan kualitas kehidupan kerja dalam kantor yang relatif rendah hal ini dapat dilihat dari kurangnya kerja sama antar karyawan. 3). Kurang adanya program yang mencakup untuk meningkatkan *Quality of Work Life*. 4). Belum adanya perbaikan terhadap *Quality of Work Life* untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. 5). Kurangnya *Reward* terhadap prestasi karyawan sehingga mengakibatkan rendah nya *quality work of life*  
Pengurangan kompensasi yang di berikan oleh perusahaan

### **LITERATURE REVIEW**

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

Menurut (D. Bergeron et al., 2014; D. M. Bergeron, 2017; D. M. Bergeron et al., 2013; Hwee & Min, 2018; Yoon & Suh, 2013), Perilaku "good citizen" sering disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Pendapat Organ (2015) OCB atau *Organizational Citizenship Behavior* merujuk pada perilaku sukarela dari individu di luar tanggung jawab pekerjaannya yang dilakukan tanpa mempertimbangkan kepentingan pribadi atau sistem imbalan formal. Jenis perilaku ini mencakup kerja sama yang baik dengan rekan kerja, membantu rekan kerja yang membutuhkan, dan menerima tugas-tugas khusus tanpa keluhan. OCB adalah elemen yang krusial dalam kinerja karyawan, karena dapat membentuk kepatuhan, loyalitas, dan partisipasi dalam organisasi.

#### **Reward/Penghargaan**

Menurut Irham Fahmi (2016:64) *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Allrise (2015) *Reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja

### **RESEARCH METHODS**

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif atau dengan paradigma positivistik, yaitu penelitian yang di picu (*drive*) oleh adanya isu teoritik yang menarik perhatian. Oleh karena itu, penelitian ini diawali dengan melakukan *review* teoritik maupun artikel-artikel dalam jurnal untuk menemukan isu teori yang relevan hingga dapat diketahui gap teoritik yang menarik untuk di isi dengan model penelitian terkini seperti yang akan dilakukan ini. Kemudian peneliti melakukan pencarian konstruk-konstruk untuk di proposisikan hingga dapat ditentukan pengaruh masing-masing konstruk yang dihipotesiskan (Kleijnen, 2015; Peffers, Tuunanen, Rothenberger, & Chatterjee, 2017)

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sani dan Maharani, 2013). Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan yang ada di PT. GMF AeroAsia, Tbk Unit: TJK – 3 Bandara Soekarno Hatta, Cengkareng, Tangerang, Banten. Populasi yang berada di PT. GMF AeroAsia, Tbk Unit: TJK – 3 Bandara Soekarno Hatta. Terdapat 35 karyawan dengan berbagai macam tingkatan.

Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *sample jenuh*, yaitu dengan metode pemilihan sampel di

## **The Effect Of Reward And Quality Of Work Life On Organizational Citizenship Behavior (OCB) At PT GMF Aeroasia By Isrok<sup>1</sup>, Muhamad Febri Yuliansyah<sup>2</sup>**

mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

### **Metode Pengumpulan Data**

Sumber data primer yang digunakan pada penelitian ini adalah data survei dengan menggunakan alat bantu pengukur atau instrumen yaitu angket (kuesioner). Mengingat responden penelitian ini adalah karyawan, maka kuesioner di desain menggunakan pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan yang telah disediakan opsi jawabannya, sehingga responden tinggal memilih saja opsi paling tepat bagi dirinya.

Selain data primer, data sekunder juga akan dikumpulkan dalam rangka untuk melengkapi analisis data. Data sekunder adalah data yang bersumber dari dokumen dokumen, foto-foto, dan benda-benda yang dapat digunakan sebagai pelengkap data primer. Pada penelitian ini, data sekunder diperoleh dari dokumen yang terkait dengan PT. GMF AeroAsia, Tbk.

### **Metode Analisis Data**

#### **Uji Validitas Data**

Menurut Ghozali (2013:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

#### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47).

#### **Uji Asumsi Klasik**

Model regresi berganda dapat dikatakan sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data yang terbebas dari asumsi klasik statistik, baik itu normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen

#### **Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Ghozali (2013:97) menyatakan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hal ini berarti nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase pengaruh keseluruhan variabel independen *Reward* (X1) dan *Quality of Work Life* (QWL) (X2) terhadap nilai variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

#### **Uji Hipotesis**

Uji parsial atau *t-test* bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Uji simultan dengan *F-test* ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen

**The Effect Of Reward And Quality Of Work Life On Organizational Citizenship Behavior (OCB) At PT GMF Aeroasia By Isrok<sup>1</sup>, Muhamad Febri Yuliansyah<sup>2</sup>**

terhadap variabel dependen. Hasil *F-test* ini pada output SPSS yang dilihat pada ANOVA (*Analysis of Variance*) (Ghozali, 2013:98).

**RESULTS AND DISCUSSION**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 35 responden melalui penyebaran kuisioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

**Analisis Statistik Deskriptif**

Tabel 1 Deskriptif Prestasi Reward (X1)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	35	3	5	4,00	,767
X1.2	35	3	5	4,09	,702
X1.3	35	3	5	3,97	,747
X1.4	35	3	5	3,97	,618
X1.5	35	3	5	3,97	,785
X1.6	35	3	5	4,03	,785
X1.7	35	3	5	4,06	,591
X1.8	35	3	5	3,97	,707
Valid N (listwise)	35				

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil jawaban dari 35 responden variabel *Reward* adalah 4,00. Ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden memberikan penilaian rata-rata sekitar 4 terkait dengan *Reward*.

Tabel 2 Deskriptif Quality Of Work Life (X2)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	35	3	5	4,03	,747
X2.2	35	3	5	3,91	,702
X2.3	35	3	5	3,94	,725
X2.4	35	3	5	3,80	,584
X2.5	35	3	5	4,11	,758
X2.6	35	3	5	3,83	,785
X2.7	35	3	5	3,66	,591
X2.8	35	3	5	3,71	,710
X2.9	35	3	5	3,69	,631
X2.10	35	3	5	3,94	,684
Valid N (listwise)	35				

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil jawaban dari 35 responden Rata-rata dari seluruh nilai dalam variabel QWL adalah 4,03. Ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden memberikan penilaian rata-rata sekitar 4,03”

Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel Dependen OCB (Y)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation

**The Effect Of Reward And Quality Of Work Life On Organizational Citizenship Behavior (OCB) At PT GMF Aeroasia By Isrok<sup>1</sup>, Muhamad Febri Yuliansyah<sup>2</sup>**

Y1	35	3	5	4,29	,750
Y2	35	3	5	4,11	,718
Y3	35	3	5	4,00	,767
Y4	35	3	5	3,71	,622
Y5	35	3	5	4,26	,780
Y6	35	3	5	4,20	,759
Y7	35	3	5	3,97	,618
Y8	35	3	5	4,17	,707
Y9	35	3	5	3,89	,631
Y10	35	3	5	4,00	,686
Valid N (listwise)	35				

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil jawaban dari Rata-rata dari seluruh nilai dalam variabel OCB adalah 4,29. Ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden memiliki rata-rata tingkat OCB sekitar 4,29.

**Pengujian Validitas**

**1. Uji validitas Variabel Reward (X1).**

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Reward (X1)

Variabel	Indikator	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Reward (X1)	X1.1	0.799	0.3338	Valid
	X1.2	0.699	0.3338	Valid
	X1.3	0.782	0.3338	Valid
	X1.4	0.681	0.3338	Valid
	X1.5	0.717	0.3338	Valid
	X1.6	0.779	0.3338	Valid
	X1.7	0.625	0.3338	Valid
	X1.8	0.676	0.3338	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas semua item pernyataan pada kuesioner variabel independen Reward (X1) memiliki nilai R<sub>hitung</sub> > nilai R<sub>tabel</sub>, sehingga dapat dikatakan valid dalam mengukur variabel Reward (X1). Semua item pernyataan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel tersebut.

**2. Uji validitas Variabel QWL (X2).**

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel QWL (X2)

Variabel	Indikator	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
QWL (X2)	X2.1	0.740	0.3338	Valid
	X2.2	0.699	0.3338	Valid
	X2.3	0.679	0.3338	Valid
	X2.4	0.713	0.3338	Valid
	X2.5	0.722	0.3338	Valid
	X2.6	0.789	0.3338	Valid
	X2.7	0.646	0.3338	Valid
	X2.8	0.827	0.3338	Valid

**The Effect Of Reward And Quality Of Work Life On Organizational Citizenship Behavior (OCB) At PT GMF Aeroasia By Isrok<sup>1</sup>, Muhamad Febri Yuliansyah<sup>2</sup>**

	X2.9	0.627	0.3338	Valid
	X2.10	0.712	0.3338	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel independen QWL (X2) memiliki nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel QWL (X2) dianggap valid dalam mengukur konsep yang diinginkan. Dengan kata lain, semua indikator dapat secara akurat mengukur kualitas lingkungan kerja (QWL) dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian.

### 3. Uji validitas Variabel OCB

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel OCB (Y)

Variabel	Indikator	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
OCB (Y)	Y1	0.619	0.3338	Valid
	Y2	0.668	0.3338	Valid
	Y3	0.677	0.3338	Valid
	Y4	0.737	0.3338	Valid
	Y5	0.780	0.3338	Valid
	Y6	0.618	0.3338	Valid
	Y7	0.649	0.3338	Valid
	Y8	0.695	0.3338	Valid
	Y9	0.614	0.3338	Valid
	Y10	0.784	0.3338	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel dependen OCB (Y) menunjukkan bahwa semua indikator memenuhi kriteria validitas. Hal ini dilihat dari nilai  $R_{hitung}$  untuk setiap indikator yang lebih besar dari  $R_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa konstruk OCB (Y) dalam penelitian ini dapat dianggap valid.

### Pengujian Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Nilai Acuan	Keterangan
<i>Reward (X1)</i>	0.868	0.70	Reliable
<i>Quality of Work Life (X2)</i>	0.894	0.70	Reliable
Organization Citizenship Behaviour (OCB) (Y)	0.872	0.70	Reliable

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel (*Reward*, *Quality of Work Life*, dan *Organization Citizenship Behaviour*) memiliki nilai Cronbach alpha di atas nilai acuan 0.70, yang menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel-variabel tersebut. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh dari penelitian ini dapat diandalkan (reliable) dan valid.

**The Effect Of Reward And Quality Of Work Life On Organizational Citizenship Behavior (OCB) At PT GMF Aeroasia By Isrok<sup>1</sup>, Muhamad Febri Yuliansyah<sup>2</sup>**

**Pengujian Normalitas**

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,75755457
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,051
	Negative	-,068
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed)  $0.200 > 0.05$  pada kolom "Asymp. Sig. (2-Tailed)" untuk variabel *Reward* (X1), QWL (X2), dan OCB (Y). Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa data tidak signifikan tidak terdistribusi normal. Dalam kata lain, data terdistribusi normal.

**Pengujian Multikolinearitas**

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

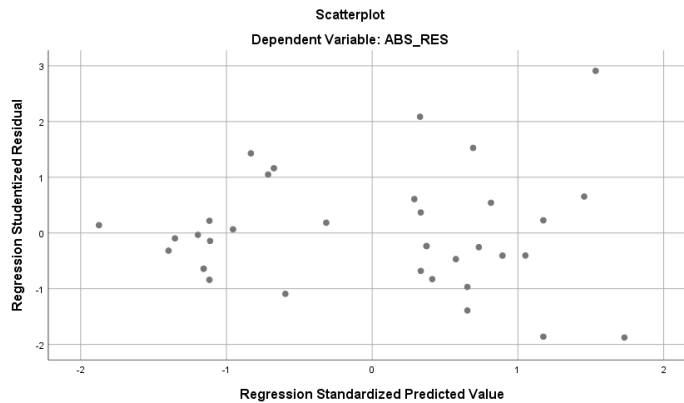
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,258	2,538		1,678	,103		
	<i>Reward</i> (X1)	,608	,137	,522	4,450	,000	,303	3,301
	QWL (X2)	,436	,114	,450	3,841	,001	,303	3,301

a. Dependent Variable: OCB (Y)

Berdasarkan output hasil uji multikolinieritas dengan metode VIF, diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel X1 dan X2 sebesar 3.301, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel-variabel tersebut karena nilai VIF yang kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada kasus ini tidak terdampak oleh masalah multikolinieritas.



### Pengujian Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak berbentuk gelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola tertentu.

### Pengujian Autokorelasi

Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,931 <sup>a</sup>	,867	,858	1,812	1,851
a. Predictors: (Constant), QWL (X2), Reward (X1)					
b. Dependent Variable: OCB (Y)					

Berdasarkan output uji Durbin-Watson di atas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.851, dimana  $(dl) 1.3433 < 1.851 < 1.5838$  (4-du). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terjadi autokorelasi, dengan demikian analisis regresi untuk uji hipotesa penelitian ini dapat dilakukan.

### Pengujian Linier Berganda

Tabel 11 Hasil Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,258	2,538		1,678	,103
	Reward (X1)	,608	,137	,522	4,450	,000
	QWL (X2)	,436	,114	,450	3,841	,001
a. Dependent Variable: OCB (Y)						

Berdasarkan persamaan regresi dan koefisien regresi yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa variabel Reward (X1) dan variabel QWL (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Persamaan regresi menunjukkan

**The Effect Of Reward And Quality Of Work Life On Organizational Citizenship Behavior (OCB) At PT GMF Aeroasia By Isrok<sup>1</sup>, Muhamad Febri Yuliansyah<sup>2</sup>**

bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel *Reward* (X1) akan memberikan kontribusi sebesar 0,608 dalam variabel Y, sementara setiap peningkatan satu unit dalam variabel QWL (X2) akan memberikan kontribusi sebesar 0,436 dalam variabel Y.

**Pengujian Hipotesis Uji T**

Tabel 12 Hasil (Uji T) Pengaruh Reward (X1) Terhadap OCB (Y)

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,897 <sup>a</sup>	,805	,799	2,156
a. Predictors: (Constant), Reward (X1)				

Berdasarkan output uji parsial (uji T) yang dilakukan, didapatkan nilai  $t_{hitung}$  variabel *Reward* (X1) sebesar 11,686. Dalam analisis hipotesis, nilai  $t_{hitung}$  tersebut dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan residual (dF residual) dan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , dengan perhitungan mencari nilai  $t_{tabel}$  sebagai berikut:

$$t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$$

$$t_{tabel} = (0.05/2; 35-2-1)$$

$$t_{tabel} = (0.025; 32)$$

didapatkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.03693.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel *Reward* (X1) 11,686 >  $t_{tabel}$  2.03693, sehingga hipotesis null pada variabel *Reward* (X1) ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *Reward* (X1) terhadap variabel OCB (Y).

Tabel 13 Hasil Output Uji Parsial (Uji T) Pengaruh QWL (X2) Terhadap OCB (Y)

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,886 <sup>a</sup>	,784	,778	2,270
a. Predictors: (Constant), QWL (X2)				

Berdasarkan uji parsial ini, dapat disimpulkan bahwa variabel QWL (X2) secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel OCB (Y). Nilai t-statistik yang tinggi dan tingkat signifikansi yang rendah menunjukkan bahwa variabel QWL (X2) memiliki kontribusi yang signifikan terhadap variabel OCB (Y).

Koefisien determinasi atau coefficient of determination mengindikasikan seberapa besar variasi dalam variabel dependen (OCB) yang dapat dijelaskan oleh model regresi ini. Dalam hal ini, nilai R Square sebesar 0,784 atau 78,4% menunjukkan bahwa sekitar 78,4% variasi dalam variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel QWL (X2) dan variabel konstan dalam model regresi ini.

**Uji F**

Tabel 14 Hasil Uji F

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,931 <sup>a</sup>	,867	,858	1,812
a. Predictors: (Constant), QWL (X2), Reward (X1)				

## **The Effect Of Reward And Quality Of Work Life On Organizational Citizenship Behavior (OCB) At PT GMF Aeroasia By Isrok<sup>1</sup>, Muhamad Febri Yuliansyah<sup>2</sup>**

Berdasarkan Uji Simultan (Uji F) untuk model regresi dengan variabel QWL (X2) dan *Reward* (X1) sebagai prediktor terhadap variabel OCB (Y), dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Uji F digunakan untuk menguji signifikansi secara bersama-sama dari variabel QWL (X2) dan *Reward* (X1) terhadap variabel OCB (Y).

### **Model regresi secara keseluruhan:**

Nilai R Square adalah 0,867. Nilai Adjusted R Square adalah 0,858. Koefisien determinasi atau coefficient of determination (R Square) mengindikasikan seberapa besar variasi dalam variabel dependen (OCB) yang dapat dijelaskan oleh model regresi ini. Dalam hal ini, nilai R Square sebesar 0,867 atau 86,7% menunjukkan bahwa sekitar 86,7% variasi dalam variabel OCB dapat dijelaskan oleh variabel QWL (X2) dan *Reward* (X1) bersama-sama dengan variabel konstan dalam model regresi ini.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil hasil dari penelitian yang telah dilakukan, berikut ini penulis merumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut : 1). Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel *Reward* (X1) terhadap variabel Y (Organization Citizenships Behaviour). Hal ini dibuktikan dari hasil output SPSS dimana nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan nilai thitung sebesar  $11,686 > ttabel\ 2.03693$ . 2). Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel QWL (X2) terhadap variabel OCB (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil output SPSS dimana nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$  dan nilai thitung sebesar  $10,956 > ttabel\ 2.03693$ . 3). Hasil Uji Simultan (Uji F) menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kedua variabel independen (X1 dan X2) dengan variabel dependen (Y) pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0.05$ . Nilai  $F_{hitung}=104,107 > nilai\ F_{tabel}=3,28$ , dengan derajat kebebasan  $dfreg = 2$  dan  $dfres = 33$ . 4). Hasil uji koefisien determinasi (adjusted R2) menunjukkan bahwa kedua variabel independen (X1 dan X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan nilai adjusted R2 sebesar 0.897. Hal ini menunjukkan bahwa variabilitas dari variabel dependen dapat dijelaskan sebesar 89,7% oleh kedua variabel independen yang digunakan dalam model tersebut. Meskipun begitu, masih terdapat sekitar 10.3% variasi dari variabel dependen (Y) yang tidak dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen (X1 dan X2) yang digunakan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengevaluasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel dependen (Y).

### **REFERENCE**

- Achmad, S. and Maharani, V. (2013) Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data). 2nd edn. Malang: UIN MALIKI.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agarwal, P. (2016). Redefining the organizational citizenship behaviour. International Journal of Organizational Analysis. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2014-0826>

**The Effect Of Reward And Quality Of Work Life On Organizational Citizenship Behavior (OCB) At PT GMF Aeroasia By Isrok<sup>1</sup>, Muhamad Febri Yuliansyah<sup>2</sup>**

- Aksel, I., Serinkan, C., Kiziloglu, M., & Aksoy, B. (2013). Assessment of Teachers' Perceptions of *Organizational Citizenship Behaviors* and Psychological Empowerment: An Empirical Analysis in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.08.811>
- Allen, T. D., & Rush, M. C. (2011). The influence of ratee gender on ratings of *Organizational Citizenship Behavior*. *Journal of Applied Social Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb00191.x>
- Allen, T. D., & Rush, M. C. (2011). The influence of ratee gender on ratings of *Organizational Citizenship Behavior*. *Journal of Applied Social Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb00191.x>
- Allen, T. D., & Rush, M. C. (2018). The effects of *Organizational Citizenship Behavior* on performance judgments: A field study and a laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.247>
- Allen, T. D., & Rush, M. C. (2018). The effects of *Organizational Citizenship Behavior* on performance judgments: A field study and a laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.247>
- Allrise, Molee. 2015. Theory of *Reward* and Punishment. [www.academia.com](http://www.academia.com), di akses tanggal 03 Februari 2023
- Al-Shawabkeh, K. M. (2017). Career Path Development and its Impact on *Organizational Citizenship Behavior* in Greater Amman Municipality. *International Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v12n3p79>
- Anoraga, Panji. 2016. Psikologi Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Ardila, Wahyu, Hulmansyah, Nurul Huda (2018) Pengaruh *Quality of Work Life* dan Organizational Climate Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Di Politeknik LP3I Jakarta, Jurnal Lentera Bisnis Vol. 7 No 1, Mei 2018
- Ariani, D. W. (2012). Relationship Motives , Personality , and *Organizational Citizenship Behavior* in Academic Staffs in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*
- Ariani, D. W. (2014). Relationship personality, job satisfaction, organizational commitment and *Organizational Citizenship Behavior* of service industries in indonesia. *Research Journal of Business Management*. <https://doi.org/10.3923/rjbm.2014.262.283>
- Babcock-Roberson, M. E., & Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and *Organizational Citizenship Behaviors*. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*. <https://doi.org/10.1080/00223981003648336>
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.
- Begum, S., Zehou, S., Amzad, M., & Sarker, H. (2014). Investigating the relationship between recruitment & selection practice and OCB dimensions of commercial banks in China. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*.
- Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara

**The Effect *Of Reward And Quality Of Work Life On Organizational Citizenship Behavior (OCB) At PT GMF Aeroasia By Isrok<sup>1</sup>, Muhamad Febri Yuliansyah<sup>2</sup>***

- Bergeron, D. M. (2017). The potential paradox of *Organizational Citizenship Behavior*: Good citizens at what cost? *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/AMR.2007.26585791>
- Bergeron, D. M., Shipp, A. J., Rosen, B., & Furst, S. A. (2013). *Organizational Citizenship Behavior* and Career Outcomes: The Cost of Being a Good Citizen. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/0149206311407508>
- Bergeron, D., Ostroff, C., Schroeder, T., & Block, C. (2014). The Dual Effects of *Organizational Citizenship Behavior*: Relationships to Research Productivity and Career Outcomes in Academe. *Human Performance*. <https://doi.org/10.1080/08959285.2014.882925>
- Bhuono, Agung Nugroho, 2005. Strategi jitu memilih metode statistik Penelitian dengan SPSS. Penerbit Abdi, Yogyakarta