

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOUR (OCB) PADA PT. SENTOSA RECYCLING INDUSTRI
PAGAR MERBAU DELI SERDANG**

Putri Rebekka Nainggolan, Toman Panggabean, Tiur Rajagukguk
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia
Email: putrinain990lan@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh iklim organisasi , kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada PT. Sentosa Recycling Industri Pagar Merbau Deli Serdang. Jenis penelitian ini asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 56 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada PT. Sentosa Recycling Industri Pagar Merbau Deli Serdang. Kualitas kehidupan kerja organisasi memiliki pengaruh negative signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada PT. Sentosa Recycling Industri Pagar Merbau Deli Serdang. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada PT. Sentosa Recycling Industri Pagar Merbau Deli Serdang. Iklim organisasi , kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara serempak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada PT. Sentosa Recycling Industri Pagar Merbau Deli Serdang.

Keywords: *Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behaviour (OCB).*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia di era globalisasi saat ini, membuat kompetisi antar perusahaan semakin ketat. Karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya. khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang. Perusahaan pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas yang lebih maksimal. Perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi seperti ini disebut sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut sebagai OCB.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi OCB adalah iklim organisasi. iklim organisasi adalah persepsi yang dimiliki karyawan, baik individual maupun kelompok, maupun

pihak yang terkait dengan perusahaan. Tentang apa yang ada atau yang terjadi dalam lingkungan internal perusahaan dan dapat mempengaruhi sikap maupun perilaku organisasi. Selain itu, iklim organisasi dapat menentukan apakah seseorang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan sesuai prosedur atau tidak.

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi sumber daya manusia. Dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan.

Kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap karyawan atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif dari kepuasan kerja adalah kepercayaan karyawan tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang menjadi ukuran terlaksananya perilaku *organizational citizenship behavior* artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kesadaran karyawan untuk memiliki perilaku *organization citizenship behavior* sebaliknya.

1.2 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap OCB pada PT.Sentosa Recycling Industri Pagar Merbau Deli Serdang.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap OCB pada PT.Sentosa Recycling Industri Pagar Merbau Deli Serdang.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada PT.Sentosa Recycling Industri Pagar Merbau Deli Serdang.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap OCB pada PT.Sentosa Recycling Industri Pagar Merbau Deli Serdang.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menambah pengetahuan serta wawasan mengenai pengaruh iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh organisasi guna meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawannya sehingga organisasi dapat mengambil kebijakan mendorong timbulnya OCB pada karyawan di PT.Sentosa *Recycling* Industri Pagar Merbau Deli Serdang, sehingga akan memberikan pengaruh baik dan positif bagi organisasi.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam penelitian selanjutnya, khususnya mengenai iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan

kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Tambe dan Shanker (2014:68) OCB bukan perilaku yang dituntut secara paksa. Karyawan tidak bisa dipaksa untuk melakukan atau menunjukkan OCB. Demikian pula, karyawan tidak dapat atau mengharapkan apapun dari imbalan resmi untuk menunjukkan OCB. Bernadetha Nadeak (2020:9) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* bersifat prososial dan sangat membantu para pegawai baru. Ini menjadikan organisasi dengan suasana formal menjadi sedikit santai, kekeluargaan, dan penuh dengan kerja sama. Berdasarkan beberapa teori dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Perilaku sukarela tersebut ditunjukkan dengan sikap kooperatif dan kritis melebihi peran dan tanggungjawab yang ditetapkan.

Menurut Organ & Nadeak (2020:12) *Organizational Citizenship Behavior* dibangun dari lima dimensi yang masing-masingnya bersifat unik, yaitu:

1. Perilaku inisiatif dalam membantu rekan kerja (*Altruism*)
Adalah dimensi ketika seorang karyawan menolong rekan kerjanya di luar tugas atau kewajibannya.
Di samping itu Gunawan, dkk dalam Widhiastiti (2019) mengemukakan terdapat indikator dalam dimensi *Altruism* sebagai berikut:
 - a. Kesiediaan karyawan dalam membantu rekan kerja yang sedang sibuk.
 - b. Kesiediaan karyawan memberikan bantuan kepada orang di sekitarnya.
 - c. Kesiediaan karyawan untuk menggantikan tugas karyawan lain manakala yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugas.
 - d. Kesiediaan karyawan meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan.
 - e. Kesiediaan karyawan untuk membantu pegawai baru yang menghadapi kesulitan dalam masa orientasi.
2. Perilaku bertanggung jawab dan aktif (*Conscientiousness*)
Ini merupakan perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas Di samping itu Gunawan, dkk dalam Widhiastiti (2019) mengemukakan terdapat indikator dalam dimensi *Conscientiousness* sebagai berikut:
 - a. Kerelaan karyawan untuk bekerja melebihi waktu yang ditentukan.
 - b. Memanfaatkan waktu istirahat sebagaimana mestinya.
 - c. Mematuhi peraturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi.
 - d. Introspeksi diri atas kepatuhan yang diberikan selama ini.
 - e. Kesadaran untuk berlaku jujur dalam bekerja.
3. Perilaku yang memberikan toleransi (*Sportmanship*)
Merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan menurut Organ & Nadeak

(2020:12). Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif di antara karyawan.

Di samping itu Gunawan, dkk dalam Widhiastiti (2019) mengemukakan terdapat indikator dalam dimensi Sportmanship sebagai berikut:

- a. Tidak suka mengeluh dalam bekerja.
- b. Tidak membesar-besarkan masalah diluar proporsinya.
- c. Tidak menghabiskan banyak waktu untuk interupsi (mengadu) tentang masalah-masalah yang tidak penting atau sepele.
- d. Perilaku tidak ber-negative thinking dalam melihat suatu permasalahan.

4. Perilaku saling menghargai (*Courtesy*)

Adalah dimensi yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Menurut Organ & Nadeak (2020:12). Di samping itu Gunawan & Widhiastiti (2019) mengemukakan terdapat indikator dalam dimensi *Courtesy* sebagai berikut:

- a. Kesadaran karyawan untuk selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan.
- b. Kesadaran karyawan untuk tidak menyalahgunakan hak karyawan yang lain.
- c. Kesadaran karyawan dalam mempertimbangkan dampak atas tindakannya terhadap pekerjaan karyawan lain.
- d. Kesadaran karyawan untuk tidak membuat masalah dengan karyawan lain.
- e. Kesadaran karyawan dalam mempertimbangkan dampak atas tindakannya terhadap rekan kerja

5. Perilaku berpartisipasi terhadap fungsi organisasi (*Civic Virtue*)

Adalah dimensi terkait tanggung jawab karyawan menurut Organ & Nadeak (2020: 12). Di samping itu Gunawan, dkk dalam Widhiastiti (2019) mengemukakan terdapat indikator dalam dimensi *Civic Virtue* sebagai berikut:

- a. Berperan aktif dalam pembenahan perusahaan
- b. Mengikuti pertemuan yang tidak dimandatkan, tetapi dianggap penting.
- c. Selalu mengikuti perubahan-perubahan yang ada.
- d. Selalu mengikuti informasi, misalnya pengumuman organisasi.
- e. Ikut hadir dalam setiap pertemuan-pertemuan meskipun tidak penting, tapi dapat mengangkat image organisasi.

2.2. Iklim organisasi

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Gibson & Ramli (2015:101) bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Iklim organisasi dapat berfungsi sebagai indikator terpenuhi atau tidaknya harapan-harapan dari para karyawan untuk bekerja di dalam perusahaan..Menurut Stringer (2012:120) menyatakan bahwa ada beberapa indikator iklim organisasi, adalah sebagai

berikut :

1. Struktur (*Structure*)
2. Standar (*Standards*)
3. Tanggung jawab (*Responsibility*)
4. Penghargaan (*Reward*)
5. Dukungan (*Warm and support*)
6. Komitmen (*Commitment*)

2.3. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi sumber daya manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan. Nawawi (2016:23) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja yaitu usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif.

Porkiani (2011:691) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja terdiri dari beberapa dimensi, yaitu:

1. Keamanan kerja
 - a. Besarnya jaminan tetap dipekerjakan di perusahaan untuk masa mendatang.
 - b. Besarnya jaminan dari keberadaan pada pekerjaan yang saat ini didapat.
2. Keadilan dan kesetaraan
 - a. Besarnya peluang promosi berdasarkan prestasi kerja.
 - b. Besarnya dorongan atasan untuk menyemangati bawahan agar bekerja lebih baik.
3. Pendapatan gaji dan tunjangan
 - a. Kesesuaian gaji dengan tanggung jawab perusahaan.
 - b. Kesesuaian tunjangan dengan pengalaman kerja.
4. Peningkatan keterampilan dan kesempatan
 - a. Besarnya kesempatan mempelajari keterampilan baru.
 - b. Besarnya kesempatan mengembangkan kemampuan.

2.4. Kepuasan Kerja

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2018:75), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

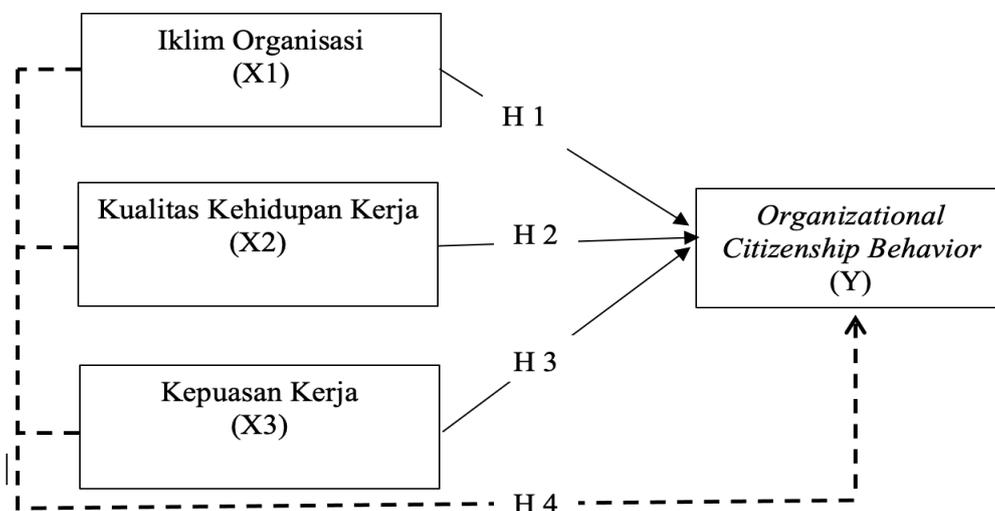
Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015:241), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

1. Upah
Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan

- mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima.
2. Promosi
Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi.
 3. Supervisi
Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya.
 4. *Benefit*
Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan.
 5. *Contingents rewards*
Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja.
 6. *Operating procedure*
Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja
 7. *Co-workers*
Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja.
 8. *Nature of work*
Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.
 9. *Communication*
Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas.

Hipotesis

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar1. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini yaitu:

H1: Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *OCB* pada PT Sentosa Recycling Industri Pagar Merbau Deli Serdang.

H2: Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *OCB* pada PT. Sentosa Recycling Industri Pagar Merbau Deli Serdang.

H3: Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *OCB* pada PT Sentosa Recycling Industri Pagar Merbau Deli Serdang.

H4: Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *OCB* pada PT Sentosa Recycling Industri Pagar Merbau Deli Serdang.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Tempat pelaksanaan penelitian ini dilakukan di PT. Sentosa Recycling Industri Pagar Merbau Deli Serdang yang beralamat di Jalan Lintas Medan Tebing KM 32.5 No. 1, Dusun IV, Desa, Sukamandi Hilir, Kec. Pagar Merbau, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20987. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif (hubungan) yang memiliki tujuan untuk menjelaskan hubungan variabel melalui pengujian hipotesis yaitu data atau variabel diteliti terlebih dahulu kemudian dijelaskan hubungannya. Populasi Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah \pm 56 karyawan PT Sentosa Recycling Industri Pagar Merbau Deli Serdang.

4. HASIL DAN PEMBASAN

4.1. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

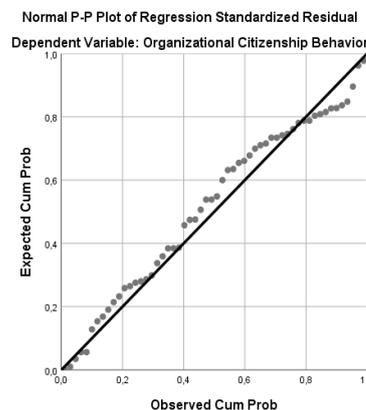
Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dan Grafik *Probability Plot*. Pada *One Sample Kolmogorov Smirnov* memiliki ketentuan yaitu apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data tersebut distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *one sample kolmogorov smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal dan pada grafik *probability plot* terlihat pada pola atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal yang menunjukkan bahwa data tersebut telah berdistribusi secara normal dan apabila titik-titik tidak menyebar dan tidak megikuti garis diagonal maka data tersebut tiak berdistribusi dengan normal.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One Sample
Kolmogorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,44393518
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,092
	Negative	-,100
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* diperoleh dengan nilai *asym.sig (2-tailed)* yaitu sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan yaitu 5% atau 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada tabel diatas berdistribusi normal. Hal ini juga dapat digunakan dengan menggunakan Grafik *Probability Plot*, yaitu sebagai berikut :



Gambar 2. Grafik Probability Plot

Pada Gambar diatas dapat dilihat bahwa pola atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan data tersebut telah berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jadi apabila nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan nilai $VIF = 1/tolerance$, dan membuktikan bahwa terdapat kolinearitas yang tinggi. Apabila nilai *tolerance* lebih besar dari $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dan apabila nilai VIF lebih kecil dari < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Berikut ini adalah tabel uji multikolinearitas.

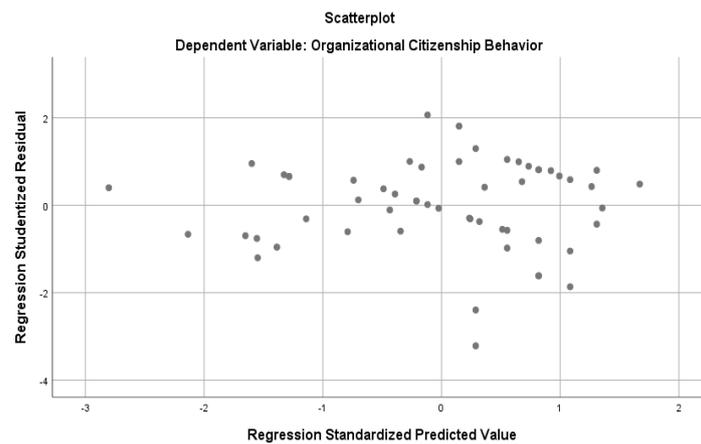
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,053	5,720		2,981	,004		
Iklm Organisasi (X1)	,575	,257	,606	2,236	,030	,146	6,832
Kualitas Kehidupan Kerja	-,772	,301	-,648	-2,560	,013	,168	5,967
Kepuasan Kerja	,684	,154	,581	4,453	,000	,632	1,582
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior							

Pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan pada tabel diatas tidak terjadi gejala multikolinearitas disetiap variabel bebas. Pada iklim organisasi (X₁) tidak terjadi gejala multikolinearitas karena memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,146 dengan nilai VIF 6,832 yang berarti nilai *tolerance* $0,146 > 0,10$ dengan nilai VIF $6,832 < 10$, pada kualitas kehidupan kerja (X₂) tidak terjadi gejala multikolinearitas karena dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,168 dengan nilai VIF 5,967 yang berarti nilai *tolerance* $0,168 > 0,10$ dengan nilai VIF $5,967 < 10$, pada kepuasan kerja (X₃) tidak terjadi gejala multikolinearitas karena dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,632 dengan nilai VIF 1,582 yang berarti nilai *tolerance* $0,632 > 0,10$ dengan nilai VIF $1,582 < 10$. Maka nilai *tolerance* ketiga variable (X₁,X₂,X₃) secara berturut-turut lebih kecil dari 1, dan nilai VIF ketiga variabel secara berturut-turut lebih kecil dari 10. Sehingga disimpulkan data penelitian tidak mengandung gejala

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) mengemukakan bahwa dasar analisis adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas. Heteroskedasitas dapat dilihat pada penyebaran plot melalui gambar *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Hasil Penelitian 2022, (Hasil data kuesioner yang diolah menggunakan Aplikasi SPSS 25)

Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas maka dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut menyebar dengan pola yang tidak jelas atau titik-titik tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu serta penyebaran titik-titik tersebut berada di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y. Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	17,053	5,720		2,981	,004		
	Iklm Organisasi	,575	,257	,606	2,236	,030	,146	6,832
	Kualitas Kehidupan Kerja	-,772	,301	-,648	-2,560	,013	,168	5,967
	Kepuasan Kerja	,684	,154	,581	4,453	,000	,632	1,582

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan IBM SPSS 25.0 (2022)

Dari tabel di atas maka bentuk persamaan regresi linear berganda di atas adalah :

$$\text{OCB} = 17,053 + 0,575 - 0,772 + 0,684$$

Uji Hipotesis
Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,053	5,720		2,981	,004		
	Iklim Organisasi	,575	,257	,606	2,236	,030	,146	6,832
	Kualitas Kehidupan Kerja	-,772	,301	-,648	-2,560	,013	,168	5,967
	Kepuasan Kerja	,684	,154	,581	4,453	,000	,632	1,582

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan IBM SPSS 25.0 (2022)

Pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa :

1. Variabel iklim organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,030, nilai signifikan $0,030 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Variabel kualitas kehidupan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,013 , nilai signifikan $0,013 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 , nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Kelayakan Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258,924	3	86,308	13,662	,000 ^b
	Residual	328,505	52	6,317		
	Total	587,429	55			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Iklim Organisasi

Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan IBM SPSS 25.0 (2022)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Nilai F_{hitung} sebear 13,662. Maka

nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan dapat disimpulkan $13,662 > 2,54$ dan nilai $sig\ 0,000 < 0,05$. Maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,664 ^a	,441	,409	2,513	,853

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Iklim Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Hasil Pengolahan Data Kuesioner Dengan *IBM SPSS 25.0* (2022)

Berdasarkan tabel di atas besaran nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,409. Besarnya pengaruh variabel bebas iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar $0,409 \times 100\% = 40,9\%$. Kemudian sisanya sebanyak 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan pengujian pada variabel iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja terhadap maka *organizational citizenship behavior* pada Pegawai PT. Sentosa *Recycling* Industri Pagar Merbau Deli Serdang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Sentosa *Recycling* Industri Pagar Merbau Deli Serdang.
2. Uji hipotesis kedua menunjukkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada *organizational citizenship behavior* pada PT. Sentosa *Recycling* Industri Pagar Merbau Deli Serdang.
3. Uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada *organizational citizenship behavior* pada PT. Sentosa *Recycling* Industri Pagar Merbau Deli Serdang.
4. Uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa secara simultan iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Sentosa *Recycling* Industri Pagar Merbau Deli Serdang.
5. Hasil dari nilai determinasi R (R^2) sebesar 0,409 atau sama dengan 40,9% yang berarti variabel dependen *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh ketiga variabel independen yaitu iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja yang artinya ada variabel independen lain sebesar 59,1% yang lebih menjelaskan variabel

dependen ini (*organizational citizenship behavior*) di luar penelitian ini seperti motivasi kerja dan komitmen organisasi.

Saran

1. Bagi pihak PT. Sentosa *Recycling* Industri Pagar Merbau Deli Serdang penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan dalam meningkatkan iklim organisasi seperti memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, memberikan apresiasi, kualitas kehidupan kerja, *job desc*, karyawan melakukan standar kerja guna meningkatkan kinerja agar dapat membangun pihak PT. Sentosa *Recycling* Industri Pagar Merbau Deli Serdang yang lebih baik dan maju. .
2. Bagi pihak PT. Sentosa *Recycling* Industri Pagar Merbau Deli Serdang penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja seperti keamanan kerja, keadilan dan kesetaraan, pendapatan gaji dan tunjangan guna meningkatkan kinerja agar dapat membangun pihak PT. Sentosa *Recycling* Industri Pagar Merbau Deli Serdang yang lebih baik dan maju.
3. Bagi pihak PT. Sentosa *Recycling* Industri Pagar Merbau Deli Serdang penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja seperti pemenuhan kebutuhan, prestasi kerja, dan kompetisi terhadap *organizational citizenship behavior* agar dapat membangun pihak PT. Sentosa *Recycling* Industri Pagar Merbau Deli Serdang yang lebih baik dan maju.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel penelitian lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, F. A. F., Hardjajani, T., & Priyatama, A. N. 2014. *Hubungan Antara Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan quality of work life dengan OCB karyawan PT Air Mancur Palur Karanganyar*. *Wacana Jurnal Psikologi*. 6(11), 55-72.
- Ananda, W. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Bank BNI Life Insurance Cabang Kota Pekanbaru*.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bagia. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung. Refika Aditama.
- Damayanti. 2021. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada The Azana Hotel Airport Semarang)*. Skripsi. Program Studi Manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:

- Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hariani K .2018. *Hubungan Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju*. Skripsi. Program Studi Ilmu Administrasi Negara; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik; Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Helmiatin. 2014. *The implementation of tranformational leadership and quality of work life toward organizational citizenship behaviour*. *International Journal of Innovation, Management and Technology*. 5 (5).
- Herta, Sudyanti. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dimas Perindustrian dan Perdagangan Kota Samarinda*, Volume 1 Nomor 2 Tahun 2013.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Raja grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Martini, Y., & Rostiana. 2013. *Komitmen organisasi ditinjau berdasarkan iklim organisasi dan motivasi berprestasi*. *Phronesis*, 5(9), 21-31.
- Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muindi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada Yogyakarta
- Nurhasnawati dan Mhd Subhan. 2018. *Pengaruh Antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan OCB Pada Guru MIN Se Kota Pekanbaru*. *IJIEM: Kajian Teori dan Hasil Penelitian Pendidikan*. Vol. 1, No. 2.
- Nenah S, Helmiatin, 2017. *Influence of Organizational Climate, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance*. Bandung
- Notoatmodjo Soekidjo. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Priansa, Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung; Alfabeta.
- Pasaribu, Evan Karno dan Indrawati, Ayu Desi. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali*. e-Jurnal Manajemen UNUD, Volume 5, Nomor 12, 2016.
- Porkiani, Masoud et.al, 2011. *Relationship between the Quality of Work Life and Employees' Aggression*. *Journal of American Science*, 7(2).
- Pradhiptya, Anja Raksa. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Mediasi Komitmen Organisasional*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1, Nomor 1.
- Putra. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan PT. MSH. Niaga Telecom Surabaya*. Departemen Manajemen Teknologi Bidang Keahlian Manajemen Industri Fakultas Bisnis dan Manajemen Teknologi Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. 2017. *Organizational Behavior (17th Ed)*. Edinburgh Hate: Pearson Education Limited.
- Ramli et. Al., 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh*.

- Jurnal Manajemen Vol. 2 No. 1 Nopember 2013.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada. Jakarta Media Group.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Stringer, R. 2012, *Leadership And Organisational Climate*, Upper Saddle River : Prentice Hall.
- Saputra. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru)*. Skripsi. Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Riau. Pekanbaru. Indonesia. Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293
- Soegandhi, Vannecia. M dkk. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim*. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra
- Subawa dan Surya, 2017, *Pengaruh Iklim Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar*. e-Jurnal Manajemen UNUD, Volume 6, Nomor 4, 2017
- Susanti, R. 2015. *Hubungan religiusitas dan kualitas kehidupan kerja dengan OCB (OCB) pada karyawan*. *Jurnal Psikologi*. 11(2), 94-102.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan OCB dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Waluyo, M. 2018. *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta: Indeks.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wijono. 2015. *Kepemimpinan Dalam Prespektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Waspodo, Agung AWS dan Lussy Minadaniati. 2012. *Pengaruh Kepuasa Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap OCB Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok*. *Jurnal Riset Manajemen sains Indonesia (JRMSI)*. Volume 3, No. 1. Hal 1-16.
- Winarti. 2021. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Sempoa SIP Medan*. Skripsi; Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara