

KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, HARGA DIRI DAN DAMPAKNYA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT. BANK SULUTGO CABANG TOMOHON

QUALITY OF WORK LIFE, CAREER DEVELOPMENT, SELF ESTEEM AND ITS IMPACT TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEES OF PT. BANK SULUTGO TOMOHON BRANCH

Oleh:
Gilbert Junio Kaligis¹
Irvan Trang²
Regina Saerang³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹18061102172@student.unsrat.ac.id

²trang_irvan@yahoo.com

³regina.saerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Sebagai aset utama sebuah perusahaan, karyawan dan tata kelola sumber daya manusia menjadi penting untuk diperhatikan, khususnya bagaimana menciptakan atau mengembangkan perilaku karyawan yang secara proaktif memberi diri untuk kemajuan perusahaan yang biasa disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja, pengembangan karir, self esteem dan dampaknya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan tipe asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 orang dan berdasarkan formula Slovin, sampel yang diambil berjumlah 55 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, pengembangan karir, *self esteem* baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan kategori pengaruh sangat kuat. PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon sebaiknya melakukan kajian internal yang lebih mendalam dalam rangka mengevaluasi kondisi aktual sekaligus dan mengidentifikasi permasalahan dan potensi terkait dengan Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir dan *Self Esteem* untuk dirumuskan menjadi sebuah strategi manajemen sumber daya manusia yang matang sehingga dapat mendorong meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata Kunci: kualitas kehidupan kerja, pengembangan karir, *self esteem*, *organizational citizenship behavior*

Abstract: As the main assets of a company, employees and human resource governance are important to pay attention to, especially how to create or develop employee behavior that proactively gives themselves to the progress of the company which is commonly called *organizational citizenship behavior*. The purpose of this study was to determine the quality of work life, career development, self-esteem and its impact on *organizational citizenship behavior* in employees of PT. Bank Sulutgo Tomohon Branch. The approach used in this research is quantitative with associative type. The population in this study was 120 people and based on the Slovin formula, the sample taken was 55 respondents. The results showed that the quality of work life, career development, self-esteem both simultaneously and partially have a significant effect on *organizational citizenship behavior* with a very strong influence category. PT. Bank Sulutgo Tomohon Branch should conduct a more in-depth internal study in order to evaluate the actual conditions as well as identify problems and potentials related to Quality of Work Life, Career Development and Self Esteem to be formulated into a mature human resource management strategy so as to encourage increased *Organizational Citizenship Behavior*.

Keywords: quality of work life, career development, self esteem, *organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Salah satu kunci sukses keberhasilan organisasi ditentukan oleh keberhasilan organisasi dalam mengelola sumberdaya manusia sebagai agen inisiator dan perubahan terus menerus (*sustainable change*), serta pembentuk proses budaya yang secara bersama-sama meningkatkan kemampuan organisasi. Kinerja tim dalam organisasi sangat ditentukan oleh keterampilan anggota dalam tim. Salah satu perilaku SDM yang dapat membantu perusahaan adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah aspek unik dari aktivitas individu di tempat kerja. Istilah ini digunakan untuk mengacu pada kontribusi karyawan yang melampaui lingkup deskripsi pekerjaan mereka dan tidak memenuhi syarat untuk remunerasi kontrak berdasarkan skema penghargaan perusahaan.

Saepudin dan Djati (2019) menjelaskan bahwa OCB adalah kebebasan perilaku individu, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan, dan berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi. Pernyataan ini menunjukkan bahwa OCB tidak termasuk dalam pekerjaan persyaratan atau uraian tugas formal karyawan sehingga jika tidak ditampilkan tidak akan dikenakan sanksi oleh perusahaan tetapi secara keseluruhan dapat mempengaruhi efektivitas organisasi, sehingga menjelaskan pula bahwa perusahaan akan berhasil jika karyawannya tidak hanya melakukannya. Hal ini juga diperkuat dengan Robbins dan Judge (2016) yang menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat organisasi yang tinggi perilaku kewarganegaraan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan pada akhirnya memberikan kontribusi lebih terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk memunculkan dan meningkatkan OCB ini, banyak determinan pembentuk perilaku dan di antaranya adalah kualitas kehidupan kerja.

Perilaku OCB yang biasanya dilakukan oleh karyawan di PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon yaitu menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi mengenai tugas perusahaan contohnya seperti menggantikan pekerjaan rekan kerja yang harus pulang lebih dulu dikarenakan adanya urusan darurat yang tidak bisa ditinggalkan, maka dari itu ada beberapa karyawan yang dengan sukarela menolong rekan kerjanya untuk mengatasi tugas yang diberikan dari perusahaan dan beberapa karyawan tersebut melakukan tugas itu tanpa mengharapkan imbalan dari perusahaan maupun rekan kerja yang mereka tolong.

Salah satu perubahan yang terjadi adalah pada persaingan bisnis di industri jasa khususnya perbankan. Sejalan dengan perkembangan IT, para pelaku usaha atau pun perusahaan harus mampu dan yakin melakukan perubahan, Perbankan merupakan salah satu perusahaan jasa yang harus lebih terfokus pada rangkaian proses atau aktivitas dalam menciptakan pelayanan dan jasa yang sempurna.

PT. Bank SulutGo adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbankan, salah satu tugasnya adalah melayani masyarakat umum yang ingin melakukan transaksi menabung serta pinjaman kredit. Berdasarkan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pimpinan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon, diketahui bahwa terdapat fenomena yaitu sebagian karyawan menunjukkan perilaku kerja yang dinilai sangat baik oleh pimpinan berupa kegigihan dan inisiatif melakukan tugasnya dan dengan cepat memikirkan dan mengeksekusi solusi serta memberikan saran satu dengan yang lain. Peneliti juga melakukan observasi awal sebelum penelitian di lingkup kerja Bank SulutGo dan variable yang di bahas di penelitian ini berhubungan dengan apa yang tergambar di tiap individu di Bank SulutGo cabang Tomohon.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, Self Esteem secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon.
4. Untuk mengetahui pengaruh Self Esteem secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan pegawai

dalam organisasi, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para pegawai yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja pegawai dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlander dan Snell, 2010: 4). Menurut Dessler (2015: 3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu organisasi sangat berpusat secara khusus pada situasi terkait pekerjaan, kerja, ketidakhadiran, perputaran pegawai, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen. (Robbins, 2015:40). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi pada organisasi (Permatasari, 2017: 38). Salah satu contoh yang terjadi dalam objek penelitian saya yaitu karyawan yang saling membantu satu sama lain ketika karyawan lain tidak bisa masuk kerja karena berhalangan sakit atau adanya urusan mendadak sehingga karyawan lain membantu tugas yang ditinggalkan dengan inisiatif sendiri sehingga tujuan perusahaan tetap berjalan secara optimal.

Kualitas Kehidupan Kerja

Rivai dan Sagala (2013:874) menjelaskan kualitas kehidupan kerja merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja juga mengandung makna adanya supervisi yang baik, kondisi kerja yang baik, pembayaran dan imbalan yang baik, pekerjaan yang menantang serta pemberian reward yang memadai. Cascio (2008:27) berpendapat bahwa terdapat dua pandangan dalam menjelaskan *Quality Work of Life* (QWL) yaitu: Pertama, menyebutkan bahwa QWL merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya adalah kebijakan promosi dari dalam, kepemimpinan yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman). Sementara pandangan yang kedua mengartikan QWL sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Contoh implementasi yang diterapkan pada objek penelitian saya yaitu karyawan merasa nyaman dalam bekerja karena adanya benefit-benefit yang diberikan sehingga menjadikan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan untuk lebih meningkatkan kualitas kerja yang berdampak positif bagi perusahaan.

Pengembangan Karir

Marwansyah (2012: 224) mengemukakan bahwa sarana pengembangan karier meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Sunyoto (2012:164), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Fokus pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi yang terjadi seiring penambahan usia pegawai. Adanya pelatihan-pelatihan yang diberikan perusahaan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan karyawan demi terwujudnya tujuan yang lebih baik. Dengan berbagai pelatihan yang diberikan membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan serta kualitas standard operasional perusahaan.

Self Esteem

Harga diri (*self-esteem*) adalah pandangan keseluruhan individu tentang dirinya sendiri. Penghargaan diri juga kadang dinamakan martabat diri (*self-worth*) atau gambaran diri (*self-image*). Misalnya individu dengan penghargaan diri yang tinggi mungkin tidak hanya memandang dirinya sebagai seseorang, tetapi juga sebagai seseorang yang baik (Santrock, 2017: 113). Seseorang yang merasa punya *self esteem* ia merasa sebagai bagian penting dalam lingkungan masyarakat. Ia mampu berubuat hal penting, maju, dan mewujudkan semua rencana. Hidupnya bermakna bagi masyarakat. Apa yang ia lakukan tentu bermanfaat dan penting. Oleh karena itu ia mendapatkan penghormatan dari orang lain. Ketika seseorang merasa tidak dihargai oleh keluarga, dan pimpinan serta kolega, maka jiwanya tidak akan stabil. Ia akan menjadi sosok pemarah, mudah tersinggung, dan merasa telah dijauhi oleh orang lain (Elfiky, 2008:52). Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan merasa aman

dan nyaman saat bekerja sehingga membuat diri merasa dihargai sehingga membuat kinerja karyawan meningkat dengan sendirinya.

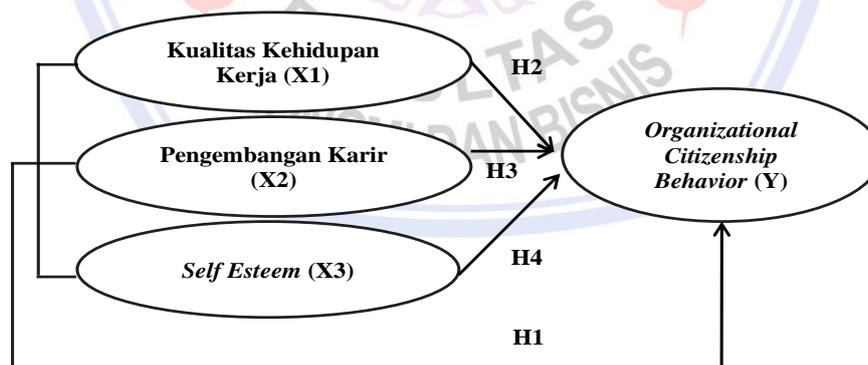
Penelitian Terdahulu

Penelitian Marentek, Adolfini dan Trang (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Area Manado. Pendekatan penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 80 orang responden. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, komitmen organisasi, dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Sedangkan secara parsial secara berturut-turut, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Komitmen organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh atau paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Penelitian Muaja, Trang dan Lumintang (2021) bertujuan untuk mengetahui hubungan secara simultan dan parsial variabel OCB, Job Satisfaction dan Affective Commitment terhadap Turnover Intention. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan analisis linear berganda, uji F dan uji t dengan menggunakan software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB, Job Satisfaction dan Affective Commitment secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention, selanjutnya secara simultan OCB, Job Satisfaction dan Affective Commitment berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Suzuki Finance Manado.

Arina, Nelwan dan Pandowo (2021) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan PT Trimix Perkasa Bitung. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan PT Trimix Perkasa Bitung dan hanya motivasi kerja yang secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan. Manajemen PT Trimix Perkasa Bitung harus mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di perusahaan ini dan memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawannya.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, (2022)

Hipotesa Penelitian

- H1: Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, Self Esteem secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon.
 H2: Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon.
 H3: Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan signifikansi antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Sugiyono (2014:147) mendefinisikan metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon yang berjumlah 120 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian yang di anggap mewakili populasi (Sugiyono, 2014:13). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik probability sampling yaitu simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin.

Data dan Sumber

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi terkait. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon, berdasarkan kuesioner mengenai Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, *Self Esteem* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Data sekunder diperoleh dari instansi terkait baik perusahaan, pemerintah ataupun lembaga independen yang memiliki legalitas untuk memberikan data terkait penelitian ini.

Uji Validitas

Uji Validitas yang dimaksudkan adalah uji validitas item-item pertanyaan atau uji instrumen penelitian. Dalam studi ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian validitas terhadap item-item pengukurannya, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2014: 124).

Uji Reliabilitas (Reliability Test)

Uji Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat reliabilitas instrumen dilakukan melalui Uji *Internal Consistency* dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach). Nilai Koefisien Cronbach Alpha dikatakan baik bila koefisien bernilai antara 0,6 sampai 1,0 (Umar, 2008:113).

Uji Asumsi Klasik

Natawiria dan Riduwan (2013:88) menyatakan definisi analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua atau variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan variabel independen (Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, *Self Esteem*) dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

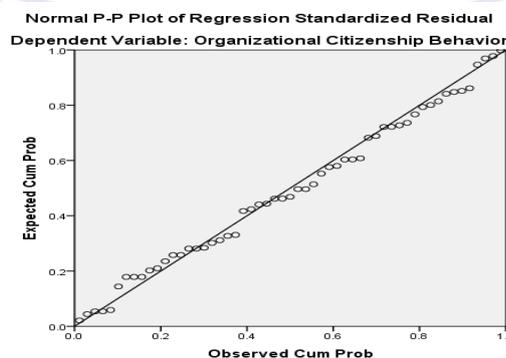
Berdasarkan tabel dibawah, dapat diketahui bahwa dari 4 variabel yang masing-masing variabel memiliki 5, 6, 4 dan 5 statement items secara berturut-turut, semua data yang peneliti dapatkan bersifat valid dan reliabel karena nilai r hitung > rtabel dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 dan nilai cornbach alpha yang lebih dari 0.700. Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 55 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0.235, untuk $df = 55 - 3 = 52$; dan signifikansi kurang dari 0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa item/ pernyataan tersebut valid atau sebaliknya. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (split half) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus "Alpha Cronbach".

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Statement Items	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Cornbach Alpha	Status
X1	X1.1	0.840	0,000	Valid	0.874	Reliabel
	X1.2	0.763	0,000	Valid		
	X1.3	0.824	0,000	Valid		
	X1.4	0.786	0,000	Valid		
	X1.5	0.740	0,000	Valid		
X2	X2.1	0.774	0,000	Valid	0.896	Reliabel
	X2.2	0.815	0,000	Valid		
	X2.3	0.798	0,000	Valid		
	X2.4	0.846	0,000	Valid		
	X2.5	0.778	0,000	Valid		
	X2.6	0.864	0,000	Valid		
X3	X3.1	0.856	0,000	Valid	0,850	Reliabel
	X3.2	0.808	0,000	Valid		
	X3.3	0.830	0,000	Valid		
	X3.4	0.828	0,000	Valid		
Y	Y.1	0.710	0,000	Valid	0.857	Reliabel
	Y.2	0.800	0,000	Valid		
	Y.3	0.772	0,000	Valid		
	Y.4	0.843	0,000	Valid		
	Y.5	0.870	0,000	Valid		

Sumber: Data Olahan 2022.

Uji Normalitas



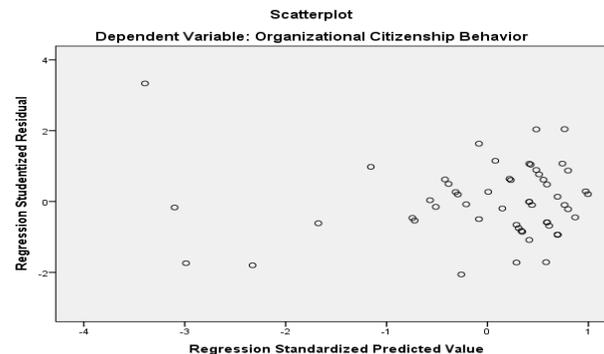
Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot Regression Standarized Residual

Sumber: Data Olahan 2022.

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka

model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber: Data Olahan 2022.

Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variable *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Analisis Linier Berganda

Tabel 2. Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.653	.729	
	Kualitas Kehidupan Kerja	.324	.116	.366
	Pengembangan Karir	.217	.094	.280
	<i>Self Esteem</i>	.392	.109	.343

Sumber: Data Olahan 2022.

Dari persamaan linier berganda tersebut, diperoleh nilai konstanta sebesar 3.653. Artinya Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan *Self Esteem* (X3) bernilai nol maka besarnya rata-rata *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan bernilai 3.653 satuan. Koefisien regresi untuk tiga variabel bebas, yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan *Self Esteem* (X3) masing-masing bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan *Self Esteem* (X3) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Uji F

Tabel 3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	516.933	3	172.311	191.142	.000 ^b
	Residual	45.976	51	.901		
	Total	562.909	54			

Sumber: Data Olahan 2022.

Dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 191.142 > Ftabel sebesar 2.77 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0.05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan *Self Esteem* (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Uji T

Tabel 4. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	5.010	.000
Kualitas Kehidupan Kerja	2.798	.007
Pengembangan Karir	2.304	.025
Self Esteem	3.579	.001

Sumber: Data Olahan 2022

Tabel 4, dapat dilihat nilai yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai ttabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya degree of freedom (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar $n - k$ ($55 - 3 = 52$) diperoleh nilai ttabel sebesar 1.675.

Hasil pengujian pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja thitung = 2.798 dari signifikansi p-value = $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima atau terbukti.
2. Variabel Pengembangan Karir, thitung = 2.304 dari signifikansi p-value = $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Pengembangan Karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima atau terbukti.
3. Variabel *Self Esteem*, thitung = 3.579 dari signifikansi p-value = $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan *Self Esteem* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan ada pengaruh *Self Esteem* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* diterima atau terbukti.

Pembahasan

Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir dan *Self Esteem* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir dan *Self Esteem* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir dan *Self Esteem* akan berpengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*. Mengacu pada hasil penelitian bahwa secara simultan Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir dan *Self Esteem* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon, sebaiknya perusahaan melakukan kajian internal yang lebih mendalam dalam rangka mengevaluasi kondisi aktual sekaligus dan mengidentifikasi permasalahan dan potensi terkait dengan Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir dan *Self Esteem* untuk dirumuskan menjadi sebuah strategi manajemen sumber daya manusia yang matang sehingga dapat mendorong meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Mundung (2021) yang menemukan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Begitu juga dengan studi terdahulu Al-Shawabkeh (2017) yang mengungkap adanya pengaruh signifikan dari Pengembangan Karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Adapun dalam studi terdahulu Ogunleye dkk (2014) dinyatakan bahwa *Self Esteem* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal Kualitas Kehidupan Kerja akan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Mengacu pada hasil penelitian bahwa Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon, Karyawan yang kualitas kehidupannya baik, memotivasi terjadinya sikap yang baik di antara anggota OCB, karena mereka lebih cenderung berbicara baik mengenai Terorganisir,

bersedia menolong orang lainnya serta bertugas melewati keinginan organisasi. Perusahaan sebaiknya melakukan program-program yang dapat meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja pada karyawan agar dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Susilawati, Amin dan Musnaini (2021) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial terhadap Organizational Citizenship Behavior. Sama halnya dengan hasil studi Dewi dan Indrawati (2019) yang menyatakan bahwa peningkatan dalam hal Kualitas Kehidupan Kerja akan berdampak pada peningkatan Organizational Citizenship Behavior.

Pengembangan Karir Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Mengacu pada hasil penelitian bahwa Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon, perusahaan sebaiknya melakukan praktek-praktek pengembangan karir karyawan yang sehat dan terintegrasi seperti dengan mengembangkan sistem penilaian kinerja yang melalui dashboard-dashboards digital yang menjadi acuan dalam program promosi karyawan agar dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior. Pengembangan karir yang baik dapat memicu tumbuhnya OCB karena dengan adanya sistem pengembangan karir yang baik dapat memberikan motivasi dan semangat yang besar dalam bekerja. Selain itu, dengan adanya pengembangan karir yang baik, maka akan menimbulkan perasaan positif bagi seorang pegawai atau karyawan terhadap organisasinya. Perasaan positif tersebut akan mendorong sikap dan perilaku positif, seperti aktif memberikan bantuan kepada rekan-rekannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang merupakan cerminan dari OCB. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Yuniawan, Filatrovi dan Arranir (2021) bahwa Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Sama halnya dengan studi Alif (2015) yang menyatakan bahwa semakin baik Pengembangan Karir maka akan berdampak pada meningkatnya Organizational Citizenship Behavior.

Self Esteem Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Self Esteem secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal Self Esteem akan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Mengacu pada hasil penelitian bahwa Self Esteem secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon, perusahaan sebaiknya menghindari hal-hal yang dapat mengganggu karyawan secara psikis, khususnya yang berkaitan dengan penurunan Self Esteem dan melakukan program-program yang dapat meningkatkan Self Esteem karyawan agar dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior. Dengan meningkatkan Self-Esteem mereka, maka OCB di dalam perusahaan akan berjalan dengan maksimal. Self-Esteem di perusahaan ini adalah karyawan sudah bisa mengatasi permasalahan-permasalahan kecil yang ada tanpa harus meminta petunjuk maupun bantuan dari atasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Ogunleye dkk (2014) bahwa Self Esteem secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Esteem sangat kuat dan positif secara simultan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon.
2. Kualitas Kehidupan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon.
3. Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon.
4. Self Esteem memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon sebaiknya melakukan kajian internal yang lebih mendalam dalam rangka mengevaluasi kondisi aktual sekaligus dan mengidentifikasi permasalahan dan potensi terkait dengan Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Esteem untuk dirumuskan menjadi sebuah strategi manajemen sumber daya manusia yang matang sehingga dapat mendorong meningkatnya Organizational Citizenship Behavior.
2. Terkait dengan Kualitas Kehidupan Kerja, PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon sebaiknya melakukan program-program yang dapat meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja pada karyawan agar dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior. Terkait dengan Pengembangan Karir, v PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon sebaiknya melakukan praktek-praktek pengembangan karir karyawan yang sehat dan terintegrasi seperti dengan mengembangkan sistem penilaian kinerja yang melalui dashboard-dashboards digital yang menjadi acuan dalam program promosi karyawan agar dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior. Terkait dengan Self Esteem, PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon sebaiknya menghindari hal-hal yang dapat mengganggu karyawan secara psikis, khususnya yang berkaitan dengan penurunan Self Esteem dan melakukan program-program yang dapat meningkatkan Self Esteem karyawan agar dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam kepada variabel-variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Esteem dalam kaitannya untuk meningkatkan Organizational Citizenship Behavior.

DAFTAR PUSTAKA

- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 5, No. 2, 291-309. <https://mix.mercubuana.ac.id/media/152573-pengaruh-motivasi-kerja-pengembangan-kar-6d03e693.pdf>. Diakses pada 26 Februari 2022.
- 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*. Vol. 12, No. 3, 79-91. <https://pdfs.semanticscholar.org/834e/8d9a1ac7d33f0ab41ceadcaf3ab2d9dbcaff.pdf>. Diakses pada 26 Februari 2022.
- Arina, A. M., Nelwan, O. S., & Pandowo, M. H. C. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT Trimix Perkasa Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 9, No. 3, 79-89. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/34545/32434>. Diakses pada 26 Februari 2022.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource Management*. Ohio: South Western – Cengage Learning.
- Cascio, W. F. (2008). *Managing Human Resources, Productivity, Quality Work of Life, Profits*. New York: McGraw Hill.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, F. K. U., & Indrawati, E. S. (2019). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Bagian Customer Service PT. Garuda Indonesia. *Jurnal EMPATI*. Vol. 8, No. 1, 144-150. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/download/23588/21485>. Diakses pada 26 Februari 2022.

Elfiky, I. (2008). *Terapi Berpikir Positif*. Jakarta: Kalola Printing.

Marentek, G. C., Adolfini., & Trang, I. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 6. No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21046/20757>. Diakses pada tanggal 11 April 2022.

Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Muaja, F. G., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction, Dan Affective Commitment Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Suzuki Finance Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 9. No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32549/30792>. Diakses pada 5 Mei 2022.

Mundung, B. I. (2021). Work Motivation and Quality of Work Life: Its Impact on Organizational Citizenship Behavior of Regional Government Office Employees of North Minahasa Regency. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*. Vol. 6, No. 2, 68-80. <https://www.ejournal.aibpm.org/index.php/IJABIM/article/download/1169/1071>. Diakses pada 26 Februari 2022.

Natawiria, A. S., & Riduwan. (2013). *Statistika Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Ogunleye, A. J., Oke, S. O., Oluwa, B. D., & Osagu, J. C. (2014). Relationship between Organisational Based Self-Esteem and Organisational Citizenship Behaviour among Selected Secondary School Teachers in Ado Ekiti, Nigeria. *British Journal of Psychology Research*. Vol. 2, No. 2, 26-37. <https://www.eajournals.org/journals/british-journal-of-psychology-research-bjpr/vol-2issue-2june-2014/relationship-organizational-based-self-esteem-organizational-citizenship-behavior-among-selected-secondary-school-teachers-ado-ekiti-nigeria-2/>. Diakses pada 26 Februari 2022.

Permatasari, D. V., Ghalib, S., & Irwansyah, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Vol. 6, No. 1, 36-42. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/viewFile/2768/2414>, Diakses pada 26 Februari 2022.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016) *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Santrock, J. W. (2017). *Psikologi Pendidikan*. Edisi Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Saepudin, U., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal Dan UMKM*, 2(1), 123-136. <https://ibn.e-journal.id/index.php/JIBPU/article/view/126>. Diakses pada 23 November 2022

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.

Susilawati, E., Amin, S., & Musnaini, M. (2021). Increasing Organizational Citizenship Behavior through Quality of Work Life and Organizational Commitment. *AFEBI Management and Business Review*. Vol. 6, No. 1, 45-58. <http://journal.afebi.org/index.php/ambr/article/viewFile/421/201>. Diakses pada 26 Februari 2022.

Yuniawan, A., Filatrovi, E. W., & Arraniri, I. (2021). Generation Z and Organizational Citizenship Behavior of Sharia Banking. *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol. 25, No. 2, 131-141. <https://journal.uii.ac.id/JSB/article/download/17663/11306>. Diakses pada 26 Februari 2022.

