

**PENGARUH IKLIM KERJA DAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF  
TERHADAP PERILAKU SUKARELA PADA PEGAWAI BALAI  
PENGKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN (BPTP) SUMUT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh:**

**NAMA : TRI RAHAYU  
NPM : 1805160132  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari rabu, tanggal 10 Agustus 2022, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama	: TRI RAHAYU
N P M	: 1805160132
Program Studi	: MANAJEMEN
Konsentrasi	: MANAJEMEN SUMBER BAYAK MUDA
Judul Skripsi	: PENGARUH IKLIM KERJA DAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF TERHADAP PERILAKU SUKARELA PADA PEGAWAI BALAI PENGKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN (BBTP) SUMATERA UTARA
Dinyatakan	: (x) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

(Assoc. Prof. H. RAHMAD BAHAGIA, SE., M.Si) (MUHAMMAD ARIF, SE.,MM)

**PEMBIMBING**

(Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, SE., MM., M.Si)

(Assoc. Prof. Dr. ADE SUNAWAN, SE., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : TRI RAHAYU  
N P M : 1805160132  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Kerja Dan Kesejahteraan Subjektif Terhadap Perilaku Sukarela Pada Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Utara

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

  
Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si

  
H. JANURI, S.E., M.M., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : TRI RAHAYU  
N P M : 1805160132  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Nama Dosen Pembimbing : Dr. FAJAR PASARIBU, S.E.,M.Si  
Judul Skripsi : PENGARUH IKLIM KERJA DAN KESEJAHTERAAN  
SUBJEKTIF TERHADAP PERILAKU SUKARELA PADA  
PEGAWAI BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN  
(BPTP) SUMATERA UTARA

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Jangan terlalu Banyak Teori dalam BAB I		
Bab 2	Teori Harap Menggunakan Buku Terbaru - Minimal 20 tahun terakhir		
Bab 3	Jadwal dan Teori Penelitian Harap Di Perbaiki		
Bab 4	Pembahasan Harap dirinci lebih Rinci dan lebih jelas Agar mudah difahami		
Bab 5	Kesimpulan Harap dijelaskan lebih sari Dari kesimpulan Agar mudah mengerti		
Daftar Pustaka	Harap Menggunakan Mendeley		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Maju Sidang Skripsi	26/9/22	

Medan, September 2022

Diketahui Oleh  
Ketua Program Studi

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si)

Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing

(Dr. FAJAR PASARIBU, S.E.,M.Si)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Tri Rahayu  
NPM : 1805160132  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Judul : Pengaruh Iklim Kerja dan *Subjective Well Being* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2022  
Pembuat Pernyataan



**TRI RAHAYU**

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH IKLIM KERJA DAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF TERHADAP PERILAKU SUKARELA PADA PEGAWAI BALAI PENGKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN (BPTP) SUMUT**

**Tri Rahayu**

Program Studi Manajemen

E-mail: try02073011@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh Iklim Kerja dan Kesejahteraan Subjektif terhadap Perilaku Sukarela, 2) Pengaruh Kesejahteraan Subjektif terhadap Perilaku Sukarela, dan 3) Pengaruh Iklim Kerja dan Kesejahteraan Subjektif terhadap Perilaku Sukarela pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut. Teori yang digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan iklim kerja, kesejahteraan subjektif dan perilaku sukarela. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut yang berjumlah 65 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu 65 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (versi 24.2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Iklim Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Sukarela, 2) Kesejahteraan Subjektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Sukarela, 3) Iklim Kerja dan Kesejahteraan Subjektif berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Sukarela pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut.

**Kata Kunci: Iklim kerja, Kesejahteraan Subjective, Perilaku Sukarela**

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF WORK CLIMATE AND SUBJECTIVE WELL-BEING TOWARD ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF BALAI PENGAKJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN (BPTP) SUMUT EMPLOYEES**

**Tri Rahayu**

*Management Study Program*

*E-mail: try02073011@gmail.com*

*This research aims to examine: 1) The influence of Work Climate and Subjective Well-Being toward Organizational Citizenship Behavior, 2) The influence of Subjective Well-being toward Organizational Citizenship Behavior, 3) The influence of Work Climate and Subjective Well-being toward Organizational Citizenship Behavior of Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut employees. Theories used in Human Resource Management research are related to work climate, subjective well-being and organizational citizenship behavior. The approach used in this research is a quantitative approach. The population in this research is all employees of Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut, totaling 65 people and the sample used in this research is the entire population of 65 people. Data collection techniques in this research used a questionnaire. The data analysis in this research used the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, T-test and F-test, and the Coefficient of Determination. Data processing in this research used SPSS software program (version 24.2020). The result showed that 1) Work Climate has a positive and significant influence on Organizational Citizenship Behavior, 2) Subjective Well-Being has a positive and significant influence on Organizational Citizenship Behavior, 3) Work Climate and Subjective Well-being have a significant influence on Organizational Citizenship Behavior of Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut employees.*

**Keywords: Work climate, Subjective Well-Being, Organizational Citizenship Behavior**

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamina puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda dan Ibunda kandung tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si, selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman penulis yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh staf dan pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, September 2022

**Penulis**

**Tri Rahayu**  
**1805160132**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah .....	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Perilaku sukarela ( <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ) .....	10
2.1.1.1 Pengertian Perilaku sukarela ( <i>OCB</i> ) .....	10
2.1.1.2 Aspek-aspek Perilaku sukarela .....	11
2.1.1.3 Faktor-faktor Perilaku sukarela .....	13
2.1.2 Iklim kerja .....	14
2.1.2.1 Pengertian Iklim kerja .....	14
2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Iklim kerja .....	16
2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim kerja .....	18
2.1.3 Kesejahteraan subjektif ( <i>Subjective Well Being</i> ).....	20
2.1.3.1 Pengertian Kesejahteraan subjektif ( <i>SWB</i> ) .....	20
2.1.3.2 Aspek Kesejahteraan subjektif.....	21
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23
2.3 Kerangka Konseptual .....	26
2.4 Hipotesis .....	34
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Pendekatan Penelitian.....	36
3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	36
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	39
3.4 Populasi dan Sampel .....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.6 Teknik Analisis Data .....	47
3.7 Analisis Regresi Berganda .....	49
3.8 Koefisien Determinasi .....	51

<b>BAB IV. KAJIAN PUSTAKA</b>	
4.1 Hasil Penelitian.....	52
4.1.1 Deskripsi Pengumpulan Data .....	52
4.1.2 Uji Asumsi Klasik.....	58
4.1.3 Regresi Linier Berganda.....	61
4.1.4 Hasil Uji Hipotesis .....	63
4.2 Pembahasan .....	66
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai BPTP Tahun 2021 .....	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan Karyawan BPTP Sumut 2021 .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3.1 Layout Dimensi Operasional Variabel Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Waktu Penelitian .....	39
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Lembar Kuesioner Penelitian.....	42
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Sukarela (Y).....	44
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Kerja (X1).....	45
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Subjektif (X2).....	45
Tabel 3.7 Hasil Uji Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	47
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel 4.4 Jawaban Responden Tentang Variabel Iklim Kerja (X1) .....	55
Tabel 4.5 Jawaban Responden Tentang Variabel Kesejahteraan Subjektif (X2) .....	56
Tabel 4.6 Jawaban Responden Tentang Variabel Perilaku Sukarela (Y) .....	57
Tabel 4.7 Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas .....	60
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t).....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F).....	65
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	34
Gambar 4.1 Normalitas Grafik <i>P-Plot</i> .....	59
Gambar 4.2 Normalitas Grafik Histogram .....	59
Gambar 4.3 Grafik <i>Scatterplot</i> .....	61

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman yang terjadi saat ini mengiringi terciptanya kemajuan dalam berbagai segi kehidupan. Semakin maju suatu sektor kehidupan, juga diikuti dengan tingginya tingkat persaingan, tidak hanya antar manusia tetapi juga antar kelompok dan organisasi. Di dalam kondisi seperti itu, setiap organisasi, baik organisasi swasta (bisnis/ perusahaan) maupun organisasi publik (termasuk organisasi pemerintahan) dituntut untuk lebih proaktif dan sigap dalam merespon dan beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi. Salah satu upaya penting dalam meningkatkan efektifitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber daya manusia atau istilah asingnya sering disebut dengan “*Human Resources*” merupakan salah satu elemen utama dari sebuah sistem yang ada di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi, seperti badan atau lembaga pemerintahan, BUMN (Badan Usaha Milik Negara), dan lain sebagainya. Hal ini yang menjadikannya sangat penting karena faktor manusia mempunyai peran dalam mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi.

Sumber daya manusia tidak hanya membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Pengelolaan sumber daya manusia atau yang lebih sering disingkat dengan istilah “SDM” saat ini

merupakan suatu bentuk keharusan dan bukan lagi sekedar menjadi suatu pilihan apabila perusahaan atau organisasi bila ingin berkembang lebih maju kedepannya.

Berbicara tentang SDM tersebut tentu ini berkaitan dengan individunya. Kualitas suatu organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Kebutuhan dan keinginan dari segenap karyawan atau pegawai sebagai SDM juga harus didukung oleh perusahaan atau organisasi agar karyawan atau pegawai dapat termotivasi untuk menampilkan performa kinerja terbaiknya dan merasa puas atas hasil unjuk kerjanya. Pekerjaan merupakan lebih dari sekedar aktivitas yang hanya sebatas mengatur kertas, menulis kode program, menunggu pelanggan, atau mengendarai sebuah truk.

Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Utara merupakan Instansi Pemerintah yang bergerak dalam bidang Pertanian. BPTP Sumatera Utara merupakan sebuah instansi Pemerintah yang dinaungi Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian Republik Indonesia. BPTP Sumatera adalah instansi yang menghasilkan dan menyediakan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokal dalam arti luas untuk menunjang pengembangan pertanian berwawasan agribisnis bagi seluruh masyarakat khususnya Sumatera Utara. Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Utara mempunyai peran penting dalam meningkatkan pertanian masyarakat. Melaksanakan pengkajian dan perakitan teknologi tepat guna spesifik lokasi bagi semua komoditas pertanian, baik tanaman pangan, perkebunan, peternakan dan perikanan dengan teknologi yang bersifat terapan (siap pakai) dengan mempertimbangkan optimasi produksi serta pendapatan petani.

Disamping berhasilnya pencapaian BPTP Sumatera Utara dalam melaksanakan tugasnya, semua tidak terlepas dengan adanya masalah yang terjadi dalam lingkup perusahaan yang tidak diketahui khalayak umum seperti munculnya perilaku pelanggaran peraturan perusahaan yang meliputi terlambat kerja, ketidakhadiran tanpa sebab, bermalasan-malasan dan sebagainya.

Adapun data yang menunjukkan perilaku sukarela rendah di Badan Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Utara:

**Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai BPTP Sumut Tahun 2021**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Alpa</b>	<b>Jumlah Ketidakhadiran</b>
2019	66	44	58	21	123
2020	67	36	32	47	115
2021	65	49	75	38	162

*Sumber: Hasil survey peneliti (2022)*

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat absensi mengalami penurunan pada tahun 2020, dan pada tahun 2021 terpantau adanya peningkatan absensi. Tingginya tingkat absensi pada karyawan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan bahkan menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efektif. Terlebih lagi apabila karyawan yang tidak hadir tersebut bekerja dibagian yang pekerjaannya harus selesai hari itu juga. Tentu harus ada karyawan yang menggantikan posisi karyawan yang tidak hadir tersebut. Karyawan dengan kepribadian *agreeableness* yaitu suka menolong dan memiliki kemurahan hati sangat diperlukan dalam situasi ini. Disinilah perilaku sukarela karyawan dapat dilihat, karena salah satu contoh perilaku yang termasuk kelompok perilaku sukarela (*OCB*) adalah membantu rekan kerja serta sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja.

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan Pegawai BPTP Sumut 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Absensi Pegawai Masuk</b>	<b>Jumlah Pegawai Terlambat</b>	<b>Persentase (%)</b>
Januari	102	20	13%
Februari	103	14	4%
Maret	102	15	6%
April	102	13	4%
Mei	104	33	12%
Juni	107	28	14%
Juli	106	17	6%
Agustus	102	15	5%
September	103	20	10%
Oktober	102	24	12%
November	101	15	5%
Desember	102	33	16%

*Sumber: Data BPTP Sumatera Utara (2022)*

Pada Tabel 1.2 terlihat persentase keterlambatan yang mengalami kenaikan. Hal ini juga diperkuat berdasarkan hasil wawancara terhadap Kepala Tata Usaha di BPTP Sumatera Utara meski sudah ditetapkan peraturan jam kerja pukul 08.00 WIB – 17.00 WIB masih ada juga 16% pegawai yang masih telat datang, dan persentase jumlah keterlambatan setiap bulannya masih mengalami kenaikan penurunan. Serta masih ada yang bergegas cepat pulang kerja seharusnya jam 17.00 WIB tapi jam 16.00 WIB sudah ada yang pulang. Dan fenomena ini banyak didapati di beberapa instansi daerah lainnya.

Adanya rasa ketidakpuasan pada pegawai dalam bekerja dimana karyawan harus selalu dikontrol agar bekerja efektif, tuntutan pekerjaan yang monoton atau tidak sesuai dengan insentif yang diterima dan komunikasi yang buruk antara atasan dengan bawahan. Terlebih lagi, masih banyak karyawan di BPTP Sumatera Utara masih berstatus pegawai honor. Yang dimana tingkat kesuksesan belum jelas, sementara instansi tersebut pemerintahan daerah.

Selain itu, pada jam kerja sekitar pukul 10.00 WIB masih ada pegawai yang masih santai-santai dengan gadget, main game online, bincang-bincang dan mengganggu rekan kerjanya. Kecenderungan penurunan kinerja dimana sebagian karyawan masih kurang baik dapat dilihat dari kegiatan karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan karyawan belum dapat mengoptimalkan hasil kerja yang dilakukan yang disebabkan oleh beberapa hal yang berkaitan dengan prosedur kerja maupun aturan yang berlaku. Berdasarkan survey dan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang terjadi pada karyawan masih menunjukkan perilaku sukarela (*OCB*) yang rendah sehingga karyawan menunjukkan sikap dan perilaku negatif dalam bekerja.

Pentingnya perilaku *OCB* yang baik memberikan kontribusi yang sangat penting bagi perusahaan atau instansi. Perilaku sukarela (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. Karena fokusnya adalah perilaku maka *OCB* sebenarnya didasari oleh suatu motif atau nilai tertentu sebab itu kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan nilai kerelaan yang sebenarnya. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* yang berorientasi pada perilaku individu dan diharapkan perilaku yang nampak tersebut didasari oleh nilai yang dihayati.

*OCB* ini mengikutseratakan sebagian perilaku mencakup perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh kepada aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja. Pentingnya membangun *OCB* dalam lingkungan kerja, tidak terlepas dari bagaimana persepsi karyawan mengenai bagaimana dirinya dihargai oleh perusahaan, baik itu dari sistem manajemen, maupun dari hubungan berinteraksi dengan rekan kerja. Fakta menunjukkan bahwa

organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *OCB* yang baik dapat membawa dampak yang baik untuk perusahaan salah satu faktor eksternal yang dapat meningkatkan *OCB* yang baik terciptanya iklim kerja yang kondusif. Iklim kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang menyangkut nilai atau ciri dari budaya organisasi. Iklim kerja yang baik sangat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila karyawan merasa sangat dihargai dan kontribusi yang telah di berikan telah mendapat sambutan yang positif maka karyawan disebut berperilaku *OCB*.

Iklim kerja dapat berdampak negatif jika anggota tersebut merasa tidak dihargai, kontribusi yang diberikan tidak diperhitungkan, menganggap dirinya hanya dijadikan alat suatu hal, dan suasana kerja yang kurang mendukung maka kinerja karyawan tersebut sangat jauh dari perilaku *OCB*. Iklim kerja atau iklim organisasi dapat berdampak positif jika organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan mensejahterakan anggotanya, serta seberapa baik organisasi mengarahkan anggotanya. Selain itu faktor eksternal ada juga faktor internal yang dapat meningkatkan *OCB* yaitu kepribadian karyawan dimana kepribadian ini dinilai dari afek positif dan afek negatif terhadap penilaian yang dilalui oleh karyawan yaitu kesejahteraan subjektif.

Kesejahteraan subjektif (*SWB*) merupakan persepsi tentang kehidupan yang meliputi evaluasi secara kognitif dan emosional atau afektif yang sering dikenal dengan istilah kebahagiaan, ketentraman, keberfungsian penuh, dan kepuasan hidup. Keinginan untuk menunjukkan perilaku membantu orang lain dan sikap positif, distimuli oleh suasana hati positif yang dirasakan. Individu yang merasakan afek positif lebih sering daripada afek negatifnya disebut juga sebagai

individu dengan kesejahteraan subjektif yang tinggi. Kesejahteraan subjektif adalah situasi yang mengacu pada kenyataan bahwa individu secara subjektif percaya bahwa kehidupannya adalah sesuatu yang diinginkan, menyenangkan dan baik.

Berdasarkan fenomena yang mendasari di atas peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“pengaruh iklim kerja dan kesejahteraan subjektif terhadap perilaku sukarela pada pegawai Badan Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Utara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian pendahuluan seperti uraian dalam latar belakang masalah, bahwa Perilaku sukarela (*OCB*) dipengaruhi oleh iklim kerja yang mendukung dan kesejahteraan subjektif (*SWB*). Badan Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Utara melihat beberapa masalah yang timbul didalam instansi tersebut yaitu:

1. Tingkat absensi yang tinggi
2. Ketidakhadiran karyawan membuat pekerjaan rekan kerja bertambah dan terbengkalai
3. Karyawan sering terlambat hadir
4. Karyawan yang selalu tertekan dengan pekerjaan yang banyak
5. Antar karyawan sering saling tidak peduli

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga karena keterbatasan waktu, tenaga dan pengetahuan penulis, maka dalam penelitian ini penulis membatasi masalah iklim kerja dan kesejahteraan subjektif yang dapat mempengaruhi peningkatan perilaku sukarela (*OCB*) pegawai BPTP Sumut.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang penelitian ini, maka permasalahan yang dapat diungkapkan adalah sebagai berikut

1. Apakah ada pengaruh iklim kerja terhadap perilaku sukarela pegawai BPTP Sumut?
2. Apakah ada pengaruh kesejahteraan subjektif terhadap perilaku sukarela pegawai BPTP Sumut?
3. Apakah ada pengaruh iklim kerja dan kesejahteraan subjektif terhadap perilaku sukarela pegawai BPTP Sumut?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap perilaku sukarela pegawai BPTP Sumut
2. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan subjektif terhadap perilaku sukarela pegawai BPTP Sumut
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan kesejahteraan subjektif terhadap perilaku sukarela pegawai BPTP Sumut

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Bagi Pihak Organisasi**

1. Menambah sumbangsih pemikiran dalam menumbuhkan perilaku sukarela  
(*Organizational Citizenship Behavior*)
2. Membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja
3. Memberikan solusi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan

### **1.6.2 Bagi Pihak Akademis**

1. Menambah pengetahuan pembelajaran dalam bidang disiplin ilmu,  
khususnya manajemen
2. Menambah literatur penelitian dari disiplin ilmu yang lain

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1 Perilaku sukarela**

###### **2.1.1.1 Pengertian Perilaku Sukarela (*Organizational Citizenship Behavior*)**

Konsep (OCB) pertama kali didiskusikan dalam literatur penelitian organisasional pada awal 1980an Bateman dan Organ, (Robbins & Judge, 2013) mengemukakan bahwa perilaku sukarela merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

*Organization Citizenship Behavior* adalah perilaku sukarela individu yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, *Organization Citizenship Behavior* merupakan perilaku seseorang pegawai bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih kepada kesukarelaannya (Budihardjo dalam Jufrizen & Noor, 2022).

Titisari (2014) mengatakan bahwa perilaku sukarela (*OCB*) adalah perilaku yang memberikan kontribusi positif dan menguntungkan suatu organisasi. Perilaku karyawan yang menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan adalah perilaku yang bukan menjadi tolak ukur penilaian. Namun hal tersebut karena adanya perasaan lebih puas jika dapat mengerjakan sesuatu lebih dari tugasnya, dan memiliki rasa empati terhadap rekan kerja yang mengalami kesulitan, perilaku yang di tampilkan oleh karyawan adalah perilaku *OCB*.

Menurut Muhdar (2015) mengemukakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktifitas individual karyawan.

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan perilaku sukarela (*OCB*) adalah perilaku individu yang bersifat sukarela, seperti membantu rekan kerja maupun organisasi, bersikap sopan santun, dimana perilaku tersebut menguntungkan organisasi akan tetapi tidak berkaitan dengan sistem reward atau imbalan perbuatan dan individu yang melakukannya karena adanya perasaan lebih puas jika dapat mengerjakan sesuatu lebih dari tugasnya.

#### **2.1.1.2 Aspek-aspek Perilaku sukarela**

Menurut Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006) menyatakan terdapat 5 dimensi dari perilaku sukarela yaitu *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue*.

##### *1. Altruism*

Perilaku meringankan pekerjaan karyawan lain yang dilakukan dengan memberikan pertolongan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional maupun masalah pribadi orang lain, tanpa adanya paksaan. Salah satu contoh perilaku altruism dalam *OCB* adalah karyawan yang secara sukarela membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam mengoperasikan komputernya.

## 2. *Conscientiousness*

*Conscientiousness* mengacu pada perilaku karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan, dimana tugas dilakukan dengan melebihi atau diatas yang disyaratkan atau diharapkan oleh organisasi. Perilaku ini bersifat sukarela dan bukan merupakan bagian dari tanggung jawabnya. Salah satu contoh perilaku *conscientiousness* mengambil tanggung jawab ekstra, tepat waktu, dan lain-lain.

## 3. *Sportsmanship*

Perilaku toleransi terhadap keadaan yang kurang menyenangkan atau kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan. Contoh perilaku dari dimensi ini adalah tidak mencari-cari kesalahan organisasi, tidak membesar - besarkan permasalahan dalam organisasi, dan tidak mengeluh tentang segala hal.

## 4. *Courtesy*

Perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal. Perilaku ini bersifat sukarela dan bertujuan untuk mencegah permasalahan dengan orang lain. Salah satu contoh dari perilaku ini adalah membiarkan orang lain tahu bagaimana menghubunginya jika memerlukan bantuan.

## 5. *Civic Virtue*

Perilaku yang menunjukkan partisipasi secara sukarela terhadap kegiatan-kegiatan organisasi, dan kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi. Perilaku ini dilakukan untuk turut serta dalam mendukung fungsi-fungsi organisasi dan untuk menimbulkan kesan baik bagi organisasi. Contoh

perilaku ini antara lain menghadiri rapat, menjawab email yang berhubungan dengan pekerjaan, menghadiri acara amal yang disponsori oleh organisasi dan selalu mengikuti isu-isu terbaru yang menyangkut organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan aspek-aspek dari *perilaku sukarela* yaitu *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue*.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Perilaku sukarela**

Beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku sukarela yaitu:

#### **1. Budaya dan Iklim kerja**

Budaya organisasi terbukti sangat kuat yang menjadi suatu pemicu yang membentuk *OCB*. Apabila seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka mereka bertindak melebihi dari tanggung jawabnya, mereka merasa mendapat perlakuan yang adil, dan mendapat perhatian yang penuh dari para pengawas. Iklim kerja serta budaya organisasi bisa menjadi penyebab berkembangnya perilaku *OCB* pada satu organisasi. Pada iklim kerja positif, karyawan melakukan pekerjaannya melebihi dari yang disyaratkan dalam pekerjaan, serta mendukung tujuan-tujuan organisasi.

#### **2. Kepribadian dan suasana hati (*mood*)**

Bagian ini memiliki pengaruh terhadap terbentuknya perilaku atau tindakan *OCB* baik secara kelompok maupun secara individual. Salah satu faktor yang mempengaruhi *OCB* adalah karakteristik individual karyawan berupa afek negatif dan afek positif yang merupakan prediktor tidak langsung dari *OCB*. Afek negatif dan Afek positif merupakan aspek kesejahteraan subjektif (*SWB*)

### 3. Persepsi terhadap *Perceived Organizational Support*

Seorang pekerja apabila merasa didukung oleh organisasi, dapat memberikan perilaku timbal baliknya (*feed back*) serta menurunkan ketidakseimbangan pada suatu hubungan dengan terlibat terhadap perilaku *citizenship*.

### 4. Persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan bawahan

Interaksi atasan dan bawahan yang memiliki kualitas yang berdampak pada kepuasan kerja yang meningkat, kinerja karyawan, dan produktifitas. Dimana setiap tindakan atau kegiatan / kinerja yang ditawarkan oleh setiap pihak ke pihak lain pada dasarnya tidak terwujud.

### 5. Masa Kerja

Karakteristik individu seperti jenis kelamin dan masa kerja berpengaruh terhadap *OCB*. Masa kerja juga dapat berfungsi menjadi prediktor pada *OCB* karena variabel tersebut bisa mewakili pengukuran terhadap investasi karyawan dalam organisasi.

Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku sukarela yaitu budaya dan iklim kerja, kepribadian dan suasana hati (aspek *SWB*), persepsi terhadap *perceived organizational support*, persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan bawahan, masa kerja.

## **2.1.2 Iklim Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Iklim kerja**

Istilah “iklim” merupakan kiasan berupa bentuk ucapan yang didalamnya suatu istilah atau frase yang maknanya diterapkan pada situasi yang berbeda

dengan tujuan menyatakan suatu kemiripan. Contoh “tempat ini seperti pusat perbelanjaan”. Meskipun perbandingannya figuratif, perbandingan tersebut memberikan informasi mengenai isi, struktur dan arti situasi tersebut. Iklim pengertiannya tidak hanya terbatas bersifat fisik, melainkan memiliki arti psikologis berupa kumpulan orang-orang yang menggambarkan lingkungan internal organisasi tersebut, yang tercipta dari kepribadian individu dan syarat-syarat pekerjaan yang saling berinteraksi sehingga menghasilkan suatu iklim yang baik terhadap individu maupun organisasi tersebut (Rahsel, 2016).

Iklim kerja sangat penting untuk dihadirkan dalam suatu organisasi karena sangat mempengaruhi dari kinerja seorang pegawai, karena iklim kerja berkaitan dengan persepsi atau tanggapan dari setiap pribadi, sehingga apabila seseorang memandang organisasi tersebut menghargai dari apa yang telah dikerjakannya dan merasa dirinya dihargai dan menganggap dirinya diperhitungkan maka akan menciptakan persepsi individu yang positif sehingga menciptakan iklim kerja yang positif juga. Jika seorang karyawan merasa dirinya tidak dihargai dan tidak diperhitungkan kinerjanya dalam suatu organisasi maka dapat menciptakan iklim kerja yang negatif.

Menurut Agustini (2011) adalah lingkungan dari dalam organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik atau buruk bagi para pegawai. Semua organisasi memiliki iklim kerjanya masing-masing yang manusiawi dan partisipatif, sesuai dengan kepemimpinan. Dengan demikian ini dapat dikatakan bahwa iklim kerja organisasi dimaksudkan untuk memberikan lingkungan pengasuhan yang mengakui bahwa pegawai diperlakukan sebagai individu. Dengan demikian, iklim kerja organisasi merupakan sebuah alat untuk

mencegah masalah (solusi) yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik pada kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan dalam organisasi. Hal ini dapat diajarkan kepada para individu untuk berpendapatkan dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut.

Wirawan (2015) iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) saling berhubungan dengan organisasi mengenai yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi dan kemudian menentukan kinerja organisasi.

Litwin dan Stringer (dalam Rahsel, 2016) mengatakan Iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja yang dihayati sebagai pengaruh subjektif dari sistem formal, gaya informasi dari manajer, dan faktor lingkungan penting lainnya terhadap sikap, keyakinan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa iklim kerja adalah penilaian seorang individu terhadap keadaan atau kualitas lingkungan dalam suatu organisasi yang secara relatif berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan timbul terutama karena adanya kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku atau keadaan anggota-anggotanya.

#### **2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Iklim kerja**

Menurut Wirawan (2015) menguraikan sejumlah contoh dimensi iklim kerja yaitu:

### 1. Keadaan Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan, dan proses kerja. Persepsi karyawan mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi karyawan mengenai iklim kerja.

### 2. Keadaan Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial adalah interaksi antara anggota organisasi. Hubungan tersebut dapat bersifat hubungan formal, informal, kekeluargaan, atau profesional.

### 3. Pelaksanaan Sistem Manajemen

Sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan manajemen organisasi. Indikator faktor manajemen yang mempengaruhi iklim kerja jumlahnya sangat banyak, misalnya karakteristik organisasi (lembaga pendidikan, rumah sakit, militer, dan sebagainya) yang menimbulkan iklim kerja yang berbeda.

### 4. Produk

Produk adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Produk organisasi sangat menentukan iklim kerja. Misalnya, iklim organisasi pada Dinas Kebersihan yang produknya berupa layanan pembersihan sampah, berbeda dengan iklim kerja perusahaan perbankan yang produknya adalah layanan keuangan.

### 5. Konsumen yang dilayani

Konsumen yang dilayani dan untuk siapa produk ditujukan mempengaruhi iklim kerja. Misalnya, iklim kerja klinik bagian anak-anak di suatu rumah sakit berbeda dengan klinik bagian reumatik yang melayani orang dewasa di rumah sakit.

#### 6. Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi

Persepsi mengenai kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi sangat mempengaruhi iklim kerja. Termasuk dalam kondisi fisik adalah kesehatan, kebugaran, keenerjikan, dan ketangkasan. Kondisi fisik sangat mempengaruhi iklim kerja lembaga militer dan kepolisian. Kondisi kejiwaan merupakan faktor yang menentukan terjadinya iklim kerja. Kondisi kejiwaan misalnya adalah komitmen, moral, kebersamaan, dan keseriusan anggota organisasi.

#### 7. Budaya organisasi

Budaya sangat mempengaruhi iklim kerja. Baik budaya organisasi maupun iklim kerja mempengaruhi perilaku organisasi anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan penjelasan dimensi iklim kerja di atas dapat disimpulkan yaitu keadaan lingkungan fisik, keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi, dan budaya organisasi.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Iklim kerja**

Empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim, yaitu:

#### 1. Manajer/Pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti atura-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar

kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

## 2. Tingkah Laku Karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia.

## 3. Tingkah Laku Kelompok Kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

## 4. Faktor Eksternal Organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain.

Dari penjelasan di atas disimpulkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi iklim kerja yaitu manajer/pimpinan, tingkah laku karyawan, tingkah laku kelompok kerja, dan faktor eksternal organisasi.

### **2.1.3 Kesejahteraan subjektif (*Subjective Well Being*)**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kesejahteraan Subjektif**

Menurut Diener & Tay (2015) kesejahteraan subjektif adalah kepuasan hidup yang mengacu pada penilaian pribadi seseorang atas kesejahteraan dan kualitas hidup berdasarkan kriteria yang dipilihnya sendiri. Sedangkan menurut Diener dalam Heintzelman & Tay (2017) definisi Kesejahteraan subjektif dapat dibuat menjadi tiga kategori. Pertama, Kesejahteraan subjektif bukanlah sebuah pernyataan subjektif tetapi merupakan beberapa keinginan berkualitas yang ingin dimiliki seseorang. Kedua, Kesejahteraan subjektif merupakan sebuah penilaian secara menyeluruh dari kehidupan seseorang yang menunjuk pada berbagai macam kriteria. Ketiga, *Subjective Well-Being* jika digunakan dalam percakapan sehari – hari yaitu dimana perasaan positif lebih besar dari pada perasaan negatif.

Kesejahteraan subjektif didalamnya terdapat konsep tentang emosi yang dirasakan seseorang, pengalaman yang menyenangkan, suasana hati negatif yang rendah serta tingginya kepuasan hidup yang dirasakan (Diener, Lucas & Oishi, 2011). Sehingga kesejahteraan subjektif ini merupakan evaluasi yang dilakukan oleh seseorang terhadap hidupnya dengan menilai sisi emosional dan sisi kepuasan yang didapatkan terhadap berbagai kondisi dan kejadian yang dialami serta terpenuhinya kebutuhan yang diharapkan. Seseorang dengan kesejahteraan subjektif yang tinggi dapat merasakan hidupnya dalam segi positif yaitu bahagia

dan merasakan kepuasan hidup lebih sering daripada merasakan kesedihan. Sedangkan seseorang dengan kesejahteraan subjektif yang rendah dapat lebih sering merasakan emosi negatif dalam dirinya dan sedikit merasakan kebahagiaan.

Sehingga, dapat disimpulkan pengertian dari *subjective well-being* (SWB) adalah penilaian pribadi seseorang mengenai kehidupannya, yang mencakup kepuasan hidup dan merasakan emosi-emosi menyenangkan dimana perasaan positif lebih besar dari pada perasaan negatif.

### **2.1.3.2 Aspek Kesejahteraan Subjektif**

Komponen utama *subjective well-being* menurut Diener (dalam Heintzelman & Tay, 2018) SWB terdiri dari tiga aspek pembangun yaitu afek positif, afek negatif, dan kepuasan hidup.

#### **1. Afek Positif**

Afek positif menunjukkan suasana hati dan emosi menyenangkan, seperti sukacita dan kasih sayang. Emosi positif atau menyenangkan adalah bagian dari *subjective well-being* karena mencerminkan reaksi seseorang terhadap peristiwa yang menunjukkan bahwa hidup berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Kategori utama emosi positif atau menyenangkan termasuk orang-orang yang memiliki gairah rendah (kepuasan), gairah sedang (kesenangan), dan gairah yang tinggi (euforia). Hal tersebut mencakup reaksi positif terhadap orang lain (kasih sayang), reaksi positif terhadap kegiatan (minat dan keterlibatan), dan suasana hati positif yang umum.

#### **2. Afek Negatif**

Afek negatif mencakup suasana hati dan emosi yang tidak menyenangkan dan mewakili respon negatif pengalaman seseorang sebagai reaksi terhadap

kehidupan mereka, kesehatan, peristiwa, dan keadaan. Bentuk utama dari reaksi negatif atau tidak menyenangkan itu adalah kemarahan, kesedihan, kecemasan dan kekhawatiran, stres, frustrasi, rasa bersalah dan rasa malu, dan iri hati. Bagian negatif lainnya seperti kesepian atau tidak berdaya, juga dapat menjadi indikator penting dari *ill-being*. Beberapa emosi negatif sangat mungkin terjadi dalam hidup dan diperlukan untuk fungsi yang efektif, tetapi emosi negatif yang sering dan berkepanjangan menunjukkan bahwa seseorang meyakini bahwa hidupnya berjalan dengan buruk. Emosi negatif yang berkelanjutan dapat mengganggu fungsi efektif, serta membuat hidup tidak menyenangkan.

### 3. Kepuasan hidup

Kepuasan hidup merupakan laporan tentang bagaimana seseorang mengevaluasi atau melakukan penilaian hidupnya secara keseluruhan. Hal ini mencerminkan penilaian yang mereka buat terhadap hidupnya. Istilah “hidup” dapat didefinisikan sebagai semua bidang kehidupan seseorang pada suatu titik waktu tertentu, atau sebagai penilaian integratif tentang kehidupan seseorang sejak lahir. Kepuasan hidup dikategorikan berdasarkan kepuasan dengan kehidupan saat ini, kepuasan dengan masa lalu, kepuasan dengan masa depan, pandangan yang signifikan dari kehidupan seseorang dan keinginan untuk mengubah hidup.

Dengan demikian, aspek-aspek *subjective well-being* pada seseorang yaitu merasakan afek positif, afek negatif dan kepuasan hidup dalam hidupnya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Anita Intan Filsafati, Ika Zenita Ratnaningsih/2016	Hubungan antara <i>Subjective Well-being</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Karyawan PT. Jawa Tengah Tengah & DIY	Independen: <i>Subjective Well-Being</i> Dependen: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	Hasilnya menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kedua variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT Jateng Sinar Agung Sentosa memiliki tingkat <i>OCB</i> yang tinggi karena memiliki tingkat <i>SWB</i> yang tinggi pul
2	Wirawan S. Pudjiomo, Alimatus Sahrah/2019	Pengaruh Iklim kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap <i>OCB</i> Pegawai	Independen: Iklim kerja dan Keterlibatan Kerja Dependen: <i>OCB</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>OCB</i> . Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja dan keterlibatan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>OCB</i>
3	Hasyim Hasyim, Fajar Pasaribu/2021	Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara	Independen: Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan iklim organisasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Labuhanbatu Utara
4	Jufrizen, Salman Farisi, Muhammad Elfi Azhar, Raihanah	Model Empiris <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan	Independen: Motivasi, iklim organisasi Dependen:	Teknik <i>Structural Equation Modeling</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, motivasi kerja

	Daulay/2020	Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	(SEM)	berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> , motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> , iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan <i>organizational citizenship behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. Serta motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen melalui variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> .
5	Andina Fitriani/2017	Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Perilaku sukarela (OCB) Pada Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan	Independen: Kecerdasan Emosi Dependen: Perilaku sukarela (OCB)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Dari hasil analisis tersebut juga diketahui bahwa kecerdasan emosional berkontribusi sebanyak 49,1% terhadap Perilaku sukarela pada Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.
6	Sunarto, Rahmi Lubis/2010	Hubungan Antara Budaya Perusahaan Dan Komitmen Organisasi Dengan Perilaku sukarela (OCB) Pada Lpp Tvri Sumatera Utara	Independen: Budaya Perusahaan Komitmen Organisasi Dependen: Perilaku sukarela (OCB)	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat hubungan yang signifikan Antara Budaya Perusahaan Dan Komitmen Organisasi Dengan Perilaku sukarela (OCB) Pada Lpp Tvri Sumatera Utara
7	Anita Intan Filsafati - Ika Zenita Ratnaningsih/2016	Hubungan Antara <i>Subjective Well-Being</i> Dengan Perilaku sukarela Pada Karyawan Pt.	Independen: <i>Subjective Well-Being</i> Dependen: Perilaku sukarela	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT Jateng Sinar Agung Sentosa memiliki tingkat OCB yang tinggi karena memiliki tingkat SWB

		Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & Diy			yang tinggi pula. <i>SWB</i> memberikan sumbangan efektif sebesar 18,2 % sedangkan 81,8% sisanya berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini
8	Chafizah Yunita /2018	Hubungan <i>Subjective Well-Being</i> Dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Pada Perawat Rumah Sakit Di Surakarta	Independen: <i>Subjective Well-Being</i> Dengan Dependen: Perilaku sukarela	Uji Korelasi <i>Spearman</i>	Hasil analisis data memperoleh korelasi sebesar 0,610 dan signifikansi (p) sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara <i>Subjective Well-Being (SWB)</i> dan <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>
9	Anggi Effry Liqwiyanti, Joseph Jangkung /2016	Hubungan kesejahteraan subjektif dan perilaku sukarela pada karyawan hotel aryaduta jakarta	Independen: <i>Subjective Well-Being</i> Dependen: <i>Perilaku sukarela</i>	Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	Berdasarkan hasil analisis diketahui ada hubungan positif yang sangat signifikan antara <i>positive affect</i> dengan perilaku sukarela dengan nilai $r = 0,423$ dan nilai $p = 0,000$ , terdapat hubungan negatif antara <i>negative affect</i> dengan perilaku sukarela dengan nilai $r = -0,168$ dan nilai $p = 0,048$ , serta ada hubungan positif yang sangat signifikan antara <i>life satisfaction</i> dengan perilaku sukarela dengan nilai $r = 0,266$ dan nilai $p = 0,004$ . Selain itu, didapat juga hasil bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kesejahteraan subjektif dan perilaku sukarela pada karyawan hotel Aryaduta Jakarta dengan nilai $r = 0,345$ dan nilai $p = 0,000$ .
10	Satri Purwito, Harlina Nurtjahjanti, Jati Ariati/2012	Hubungan Antara <i>Subjective Well-Being</i> Dan	Independen: <i>Subjective Well-Being</i> Dependen:	Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	Analisa data dengan <i>product moment</i> menunjukkan $r_{xy} = 0,506$ dengan $p =$

		Perilaku sukarela Pada Petugas Customer Service Di Plasa Telkom Regional Division Iv	Perilaku sukarela		0,004 ( $p < 0,05$ ). Diperkirakan kesejahteraan subjektif memberi kontribusi sebesar 25,6 % terhadap <i>OCB</i> .
--	--	--	-------------------	--	--

## 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah dan juga membantu menjelaskan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah iklim kerja dan kesejahteraan subjektif. Sedangkan variabel dependen adalah perilaku sukarela (*OCB*).

### 2.3.1 Hubungan Iklim kerja dengan perilaku sukarela (*Organizational Citizenship Behavior*)

Dalam bekerja, pegawai dalam organisasi seharusnya menciptakan kerjasama yang baik dengan saling membantu antara pegawai yang satu dengan yang lainnya atas dasar sifat sukarela sehingga hal ini secara keseluruhan dapat meningkatkan kinerja yang efisien dan efektif. Penjelasan tersebut seperti yang dinyatakan Organ, *et all* (2006) bahwa perilaku *OCB* bersifat sukarela, tidak diakui langsung oleh sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan efektifitas fungsi organisasi. Lebih dari itu, *OCB* berdampak pada kinerja secara keseluruhan, baik itu kinerja individu dalam organisasi maupun kinerja organisasi.

Oleh karena itu, agar kinerja individu dan kinerja organisasi berjalan dengan baik, diharapkan setiap karyawan yang bekerja dalam perusahaan dengan

iklim kerja yang baik. Taguiri dan Litwin (dalam Soetopo, 2012) yang mengartikan iklim kerja adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang di alami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Menurut Owens (dalam Soetopo, 2012) menyatakan bahwa “*organizational climate is the study of perceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organization*”.

Kondisi iklim kerja yang negatif adalah kondisi dimana karyawan merasa jika organisasi yang ditempatinya tidak menghargai dari apa yang telah dipersembahkan, merasa bahwa dalam organisasi hanya pekerjaannya sajalah yang harus dikerjakan, sehingga dalam menjalankan tugas tidak pernah mengerjakan tugas di luar dari tugas yang telah diberikan, tidak ada rasa simpati terhadap karyawan lain yang membutuhkan bantuan yang belum sempat mengerjakan tugasnya. Apabila kondisi tersebut terjadi maka kondisi iklim kerja tersebut negatif. Sehingga membuat karyawan berperilaku yang tidak memuaskan, hal tersebut sangat memprihatinkan, karena untuk menjalankan organisasi yang baik agar tujuan dari organisasi tercapai dengan baik, maka dibutuhkan karyawan yang mampu berperilaku yang lebih.

Iklim kerja berhubungan dengan *Organizational citizenship behaviour (OCB)*. Apabila iklim kerja tersebut baik dalam lingkungan organisasi baik itu persepsi secara individu maupun secara kelompok maka perilaku karyawan yang *OCB* juga akan baik, begitupun sebaliknya, jika iklim kerja tersebut mendapat persepsi negatif maka perilaku *OCB* dari karyawan tidak akan terlihat. Karena iklim juga memiliki peranan penting dalam membentuk karyawan untuk berperilaku baik dan melebihi dari tugas yang telah ditentukan pada suatu

organisasi. Wirawan (dalam Jufrizen dan Tasya, 2022) mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat muncul salah satunya dipengaruhi oleh iklim organisasi sebagai faktor eksternal. Senada dengan Wirawan, (Organ *et al.*, dalam Jufrizen dan Tasya, 2022) menjelaskan bahwa iklim organisasi yang kondusif dapat menstimulus karyawan untuk dapat berperilaku ekstra untuk organisasinya.

Pengaruh faktor iklim kerja terhadap *OCB* menarik untuk dikaji karena menurut Pourkiani *et al.*, (dalam Pudjiomo dan Sahrah, 2019), bahwa perilaku *OCB* terjadi jika iklim kerja baik. Artinya iklim kerja yang tinggi dapat membentuk *OCB* yang tinggi, begitupun sebaliknya iklim kerja yang rendah dapat terbentuk *OCB* yang rendah pula.

Selanjutnya hasil penelitian Subramani, Jan, Gaur, dan Vinodh (dalam Pudjiomo dan Sahrah, 2019) mengemukakan bahwa iklim kerja secara positif berdampak pada *OCB*. Dalam mengubah lingkungan tradisional menjadi lingkungan yang dinamis dan efisien, perilaku kewargaan organisasi sebagaisalah satu konsep baru dari manajemen perilaku organisasi yang menempatkan penekanan padakaryawan dan iklim kerja. Namun dalam penelitian lain menemukan bahwa Iklim kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Perilaku sukarela* tetapi terdapat variable lain yang memediasi, yaitu *psychological capital* (Qadeer & Jaffery dalam Pudjiomo dan Sahrah, 2019)

Subramani *et al.*, (dalam Jufrizen dkk, 2020) melakukan penelitian industri otomotif di India. Mereka menemukan bahwa organisasi iklim memiliki dampak positif pada *OCB* dan komponen-komponennya (altruisme, kesopanan, sportif,

hati nurani dan *civic virtue*). Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa faktor penting yang membentuk *OCB* adalah iklim kerja.

### **2.3.2 Hubungan Kesejahteraan subjektif dengan Perilaku sukarela (*Organizational Citizenship Behavior*)**

Kepuasan dalam domain pekerjaan berhubungan dengan *OCB* dan absennya perilaku organisasi yang negatif. Penelitian yang dilakukan oleh Bateman dan Organ (dalam Purwito dkk, 2012) menunjukkan pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi lebih praktis dalam bekerja, suka menolong dan bersahabat. Kepuasan Kerja karyawan merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas ataupun tidak puas (Badeni dalam Putri dan Rambe, 2022). Kepuasan Kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan (Afandi dalam Putri dan Rambe, 2022).

Individu yang merasakan afek positif cenderung menyiapkan diri secara terus menerus dengan pengetahuan dan keahlian untuk masa mendatang sehingga mereka menjadi lebih kreatif (Frederickson dalam Purwito dkk, 2012). Emosi positif berhubungan kreatifitas individual dan kelompok. Individu dengan afek positif lebih suka mengevaluasi situasi secara efektif dan optimis, sehingga penilaian dan keputusan yang dihasilkan lebih positif. Afek positif membuat individu mengemukakan pemikiran dan melakukan sejumlah perilaku yang dianggap penting secara berkesinambungan dan membangun sumber-sumber intelektual, psikologis, sosial, fisik sepanjang waktu. Afek positif dan *well-being*

secara umum menghasilkan kondisi dimana individu dapat mengeksplorasi lingkungan dan mendekati tujuan-tujuan baru. Tingginya kepuasan hidup dan lebih sering dirasakannya afek positif dalam kehidupan individu daripada afek negatif didefinisikan sebagai *SWB*, sehingga dapat disimpulkan bahwa individu dengan *SWB* yang tinggi dapat memiliki *OCB* yang lebih tinggi. Begitu pula sebaliknya, pada individu dengan *SWB* yang rendah memiliki *OCB* yang rendah.

Agho, Price, Mueller (dalam Ahmad dan Izzati, 2020) menjelaskan hubungan antara afek negatif dengan *OCB*, dimana afek negatif cenderung menekan atau menghambat perilaku altruistik atau perilaku membantu. Individu yang memiliki tingkat afek negatif yang tinggi cenderung memiliki pandangan negatif terhadap diri sendiri, orang lain, dan dunia di sekitar mereka. Individu tersebut cenderung meningkatkan jarak psikologis antara diri sendiri dan orang lain, sehingga hal tersebut dapat mengurangi keinginan mereka untuk menunjukkan tindakan membantu dan prososial.

### **2.3.3 Hubungan Iklim kerja dan Kesejahteraan subjektif dengan perilaku sukarela**

Iklim kerjasama dalam organisasi adalah suasana yang terjadi dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi. Lingkungan kerja yang kurang akrab hubungan antar individunya memberikan pangaruh negatif terhadap pelaksanaan program organisasi. Thoha (dalam Salim, 2020) sebaliknya, lingkungan kerja yang harmonis dapat memberikan pengaruh lancarnya pelaksanaan program organisasi.

Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja. Iklim organisasi yang baik

menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai karakteristik dari organisasi tersebut (Hasyim dan Pasaribu, 2021). Dalam penelitian yang dilakukan Meylandani (dalam Hasyim dan Pasaribu, 2021) menyatakan bahwa OCB dapat dipengaruhi faktor iklim organisasi. Hubungan antara Iklim kerja terhadap *OCB* Iklim kerja adalah keadaan atau kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi dan *OCB* merupakan suatu tindakan ekstra yang dilakukan individu diluar dari tuntutan atau peran di tempat kerja yang dapat membantu meningkatkan produktivitas menajerial. Hubungan antara Iklim kerja terhadap *OCB* memiliki pengaruh positif dan searah.

Bolino dan Turnley (dalam Prihatsanti dan Dewi, 2010) mengatakan bahwa ada hubungan signifikan antara *OCB* dengan individu yang merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Pegawai merasakan bahwa organisasi memperhatikan dan peduli menyebabkan mereka memberikan balasan kepada organisasi dengan melakukan perilaku-perilaku persyaratan kerja organisasi. Demikian pula jika organisasi mampu memberikan iklim kerja yang dipersepsikan secara positif oleh pegawai dapat memunculkan perilaku *OCB*.

Jika pegawai memiliki *OCB* maka pegawai mampu mengendalikan perilakunya sendiri atau memilih perilaku yang sesuai untuk kepentingan organisasi. Perilaku ini muncul karena memiliki perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas bila melakukan sesuatu yang lebih bagi organisasi. Kondisi ini terjadi jika pegawai memiliki persepsi positif pada organisasinya, termasuk pada iklim dalam organisasi tersebut.

Perilaku sukarela (*OCB*) dipengaruhi oleh beberapa faktor. Vannecia (dalam Lubis, 2015) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *OCB* adalah budaya organisasi, iklim kerja, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, dan kualitas interaksi. Karyawan yang memiliki suasana hati yang positif dapat memberikan kepuasan pada karyawan dalam bekerja. Sehingga karyawan merasakan hal yang positif dan menyenangkan. Faktor mood ini merupakan perluasan dari makna kepuasan hidup atau biasa disebut dengan kesejahteraan subjektif (*SWB*).

Individu dengan *SWB* yang tinggi menilai hidupnya secara positif dan merasakan kegembiraan dan kebahagiaan. Individu memiliki *SWB* yang tinggi jika merasakan kepuasan hidup dan kesenangan yang lebih sering dan sedikit sekali merasakan emosi yang tidak menyenangkan seperti kesedihan atau kemarahan. Sedangkan individu dengan *SWB* yang rendah adalah individu yang merasakan sedikit sekali kesenangan, serta lebih sering merasakan emosi negatif seperti kemarahan dan rasa cemas. *SWB* fokus kepada keseimbangan antara pengalaman *mood* positif dan negatif setiap harinya dan jumlah kepuasan yang secara umum dirasakan mengenai hidupnya.

Kepuasan hidup secara umum merupakan penilaian individu terhadap kehidupannya, sedangkan kepuasan domain merupakan evaluasi individu terhadap domain-domain spesifik individu. Domain-domain spesifik ini meliputi kesehatan, keuangan, pekerjaan, kekayaan, pernikahan hingga hubungan pertemanan yang dijalani oleh individu. Aspek afektif mengacu pada afek dominan yang dirasakan individu yang dapat mempengaruhi tingkat *SWB*.

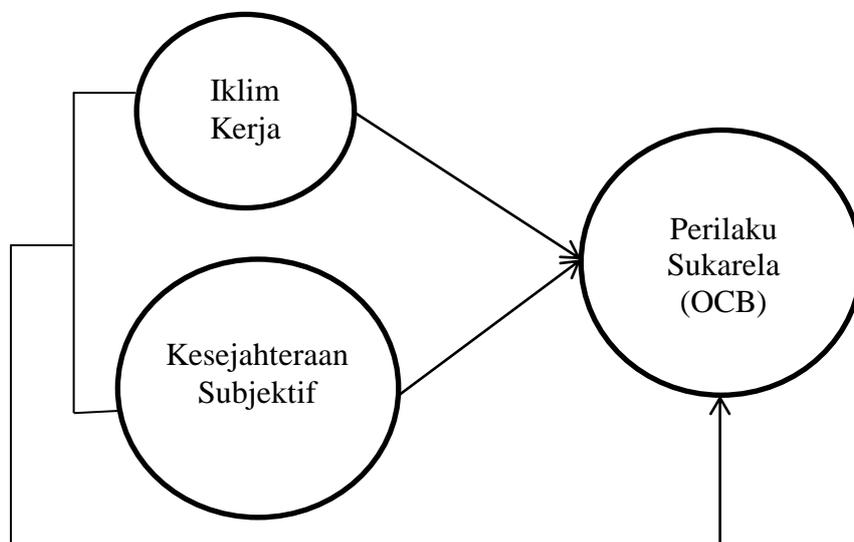
Individu dengan afek positif cenderung memiliki *OCB* yang tinggi karena keinginan yang tinggi untuk membantu orang lain, hal ini berhubungan dengan aspek *altruism* dan *sportmanship*, sedikitnya konflik (baik dengan organisasi maupun rekan kerja) dan adanya suasana emosi yang menyenangkan yang bisa dirasakan anggota tim (*high positive affectivity tone*) membuat interaksi dan kinerja tim jauh lebih baik (Edmonson dan Moingen dalam Filsafati dan Ratnaningsih, 2016). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki *kesejahteraan subjektif* yang tinggi menunjukkan *work engagement* yang lebih baik. Keterlibatan yang dimunculkan tidak hanya pada pekerjaan yang menjadi *job description*nya, tetapi juga kepada pekerjaan-pekerjaan yang berada di luar *job description* (*extra role*). *Work engagement* memiliki kontribusi yang unik bagi kinerja dari tiap karyawan.

Berdasarkan penelitian Filsafati dan Ratnaningsih (2016) bahwa semakin tinggi tingkat *OCB* maka semakin baik *SWB* yang dimiliki oleh karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin tinggi tingkat *SWB* yang dialami maka semakin tinggi *SWB* yang dimiliki. Deskripsi hasil tambahan yang ditemukan oleh peneliti mengenai rata-rata tingkat *OCB* dan tingkat *SWB* pada karyawan adalah tidak ada perbedaan *OCB* dan *SWB* jika ditinjau dari umur, jenis kelamin, masa kerja, cabang, pendidikan dan bagian, karena semua berada pada kategori tinggi.

Titisari (2014) mengatakan bahwa terdapat faktor internal yang memengaruhi *OCB* berupa kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan dan motivasi. Selain itu terdapat pula faktor eksternal berupa kepemimpinan situasional, kepercayaan pada pemimpin, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional. *SWB* merupakan bagian dari faktor internal yang

menggambarkan sejauh mana individu merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Yuniar, Nurtjahjanti & Rusmawati (dalam Filsafati dan Ratnaningsih, 2016), juga membuktikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang memengaruhi tingkat *OCB* yang dilakukannya di tempat dia bekerja.

Berikut ini skema gambar penelitian ini berdasarkan paparan penjelasan keterkaitan variabel yang satu dengan yang lainnya sesuai penjelasan di atas



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.4 Hipotesis

Menurut Sedarmayanti dan Hidayat (2011) menyatakan hipotesis adalah asumsi/perkiraan/dugaan sementara mengenai suatu hal atau permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan fakta data/fakta atau informasi yang diperoleh dari hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan menggunakan cara yang sudah ditentukan.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Iklim kerja berpengaruh positif terhadap perilaku sukarela (*OCB*) di BPTP Sumatera Utara
2. Kesejahteraan subjektif berpengaruh positif terhadap perilaku sukarela (*OCB*) di BPTP Sumatera Utara
3. Iklim kerja dan kesejahteraan subjektif sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku sukarela (*OCB*) di BPTP Sumatera Utara

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistik (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

#### **3.2 Defenisi Operasional Variabel**

##### **3.2.1 Variabel Dependen (Y)**

Menurut Sekaran & Roger (2017) variabel dependen merupakan variabel yang menjadi fokus utama peneliti dengan tujuan untuk dipahami dan dideskripsikan. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah perilaku sukarela (*OCB*).

*Organization Citizenship Behavior* adalah perilaku sukarela individu yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, *Organization Citizenship Behavior* merupakan perilaku seseorang pegawai bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih kepada kesukarelaannya (Budihardjo dalam Jufrizen & Noor, 2022).

Menurut Muhdar (2015) mengemukakan perilaku sukarela (*OCB*) merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktifitas individual karyawan.

### 3.2.2 Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik pengaruh positif maupun negatif (Sekaran & Rouger, 2017). Adapun variabel independen yang digunakan dalam penelitian iklim kerja dan kesejahteraan subjektif (*SWB*).

#### 1. Iklim kerja (X1)

Menurut Wirawan (2015) iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai sesuatu yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi dan kemudian menentukan kinerja organisasi.

#### 2. Kesejahteraan subjektif (X2)

Menurut Diener dan Tay (2015) kesejahteraan subjektif adalah kepuasan hidup yang mengacu pada penilaian pribadi seseorang atas kesejahteraan dan kualitas hidup berdasarkan kriteria yang dipilihnya sendiri.

**Tabel 3.1 Layout Dimensi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Defenisi	Dimensi/Aspek	Indikator	Skala
<i>Perilaku sukarela (OCB) (Y)</i>	Menurut Organ mengemukakan perilaku sukarela (Organizational Citizenship Behavior) merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktifitas individual karyawan	<i>Altruism</i>	a) Membantu pekerjaan karyawan lain b) Membantu orientasi karyawan baru c) Menjelaskan informasi kepada rekan kerja meski tidak ditanya	Skala likert 1,2,3,4,5
		<i>Conscinetiousness</i>	a) Kehadiran dalam kerja b) Tidak menambah waktu istirahat c) Patuh terhadap peraturan	
		<i>Sportmanship</i>	a) Meluangkan waktu pada hal yang tidak penting b) Tidak suka protes terhadap masalah kecil	

	(Muhdar, 2015)		c) Berusaha mencari masalah yang telah dilakukan	
		<i>Courtesy</i>	a) Tidak mengganggu hak orang lain b) Membantu rekan kerja dalam pekerjaannya c) Saat ingin bertindak lebih dahulu memikirkan dampak yang ditimbulkan terhadap organisasi	
		<i>Civic virtue</i>	a) Menganggap penting dan menghadiri pertemuan b) Mengerjakan tugas yang dapat menaikkan perusahaan meski tidak wajib c) Memperhatikan setiap informasi dan catatn yang ada pada lembaga	
<b>Iklm kerja (X1)</b>	Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi dan kemudian menentukan kinerja organisasi. (Wirawan, 2015)	Keadaan Lingkungan	a) Tempat kerja b) Perlengkapan c) Alat kerja	Skala likert 1,2,3,4,5
		Keadaan Lingkungan Sosial	a) Komunikasi antar atasan dan bawahan b) Sistem kepemimpinan c) Hubungan antar rekan kerja	
		Pelaksanaan Sistem Manajemen	a) Tujuan dan target perusahaan b) Tugas dan tanggung jawab karyawan c) Standar dan prosedur kerja	
		Kondisi Fisik dan Kejiwaan Anggota	a) Semangat kerja dan kesehatan b) Komitemen dan moral	
		Budaya organisasi	a) Pelaksanaan peraturan b) Pelaksanaan nilai kejujuran	
<b>Kesejahteraan subjektif (X2)</b>	kesejahteraan subjektif adalah kepuasan hidup yang mengacu pada penilaian pribadi seseorang atas kesejahteraan dan kualitas hidup berdasarkan kriteria yang dipilihnya sendiri	Afek Positif dan Afek Negatif  Skala baku dari dikembangkan oleh Watson Clark, dan Tellenen <i>Positive and</i>	Skala Positif yaitu : <i>attentive, excited, proud, dan strong</i> a) <i>Attentive</i> terdiri dari : perhatian, tertarik, waspada b) <i>Excited</i> terdiri dari : antusias, bergairah, bersemangat c) <i>Proud</i> terdiri dari : tekun dan bangga d) <i>Strong</i> terdiri dari : kuat	Skala Likert 1,2,3,4,5

	(Diener <i>et al.</i> , 2015)	<i>Negative Schedule (PANAS)</i>	dan aktif  Skala negatif yaitu : <i>distressed, angry, fearful, guilty</i> , dan <i>jittery</i> a) <i>Distressed</i> terdiri dari : stres, kacau/kalah b) <i>Angry</i> terdiri dari : bermusuhan, mudah marah c) <i>Fearful</i> terdiri dari : cemas, takut d) <i>Guilty</i> terdiri dari : malu, bersalah <i>Jittery</i> terdiri dari : gugup, gelisah	
		Kepuasan hidup Skala baku dari Diener <i>Satisfaction With Life Scale (SWLS)</i>	Kesejahteraan secara umum	Skala Likert 1,2,3,4,5

### 3.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Utara Medan (SUMUT), pada bagian Sumber Daya Manusia Instansi pemerintahan tersebut, yang beralamat di Jl. Jend. Besar A.H. Nasution No.1b, Medan 20143.

#### 3.2 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■																			
2	Penyusunan Proposal		■	■	■																
3	Bimbingan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Seminar Proposal													■	■						
5	Perbaikan/Acc Proposal															■	■				
6	Penyusunan Skripsi																	■	■		
7	Bimbingan Skripsi																			■	
8	Sidang Meja Hijau																				■

### **3.4 Populasi Dan Sampel Penelitian**

#### **3.4.1. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Berikut merupakan jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini yang diambil dari Sumber Daya Manusia Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara Kota Medan (BPTP Sumut), sebanyak 65 pegawai ASN.

#### **3.4.2. Sampel Penelitian**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi sebagai sumber data penelitian. Arikunto (2010) mengatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subjek lebih dari 100, dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% atau lebih.

Selanjutnya menurut Sugiyono (2014) definisi *nonprobability sampling* adalah “teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh (sensus)*. Menurut Sugiyono (2014) teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 65 orang.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Observasi**

Observasi merupakan aktivitas penelitian dalam rangka mengumpulkan data yang berkaitan dengan masalah penelitian melalui proses pengamatan langsung di lapangan. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data tentang objek penelitian.

#### **3.5.2 Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2016).

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terstruktur karena peneliti menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari. Wawancara pada penelitian ini dilakukan pada pegawai Balai Penelitian Teknologi dan Pertanian (BPTP) Sumut.

#### **3.5.3 Kuesioner/Angket**

Menurut Sugiyono (2013) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam penelitian ini digunakan bentuk angket (kuesioner) tertutup, artinya jawaban angket telah disediakan oleh peneliti dan kemudian selanjutnya responden tinggal memilih pilihan jawaban yang sesuai dengan pribadinya. Kuesioner digunakan untuk mengungkap fakta dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2016) skala *likert* yaitu “skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena-fenomena sosial”. Dalam penelitian ini fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian. Berikut merupakan model pengukuran pada masing-masing variabel dengan menggunakan skala *Likert* 1-5, sebagai alternatif jawaban yang digunakan sebagaimana terangkum pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3 Skala Pengukuran Lembar Kuesioner Penelitian**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Sesuai	5
Sesuai	4
Cukup Sesuai	3
Tidak Sesuai	2
Sangat Tidak Sesuai	1

Untuk variabel perilaku sukarela dan iklim kerja menggunakan dimensi masing-masing variabel yang pengukurannya menggunakan skala likert. Dengan skala tersebut variabel-variabel diukur dan di jabarkan menjadi sebuah indikator-indikator variabel. Sehingga indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur dalam menyusun item-item yang telah didapat dari pertanyaan-pertanyaan yang telah diisi oleh responden.

Untuk variabel kesejahteraan subjektif Aspek afek positif dan afek negatif diukur dengan menggunakan alat ukur yang diterjemahkan dari *Positive and Negative Schedule* (PANAS) yang dikembangkan oleh Watson Clark, dan Tellenen (1988). Skala PANAS dalam penelitian ini juga menggunakan format Likert dimana setiap aitem terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu Tidak Pernah

mendapatkan nilai 1, jawaban Jarang mendapatkan nilai 2, Kadang-kadang mendapatkan nilai 3, Sering mendapatkan nilai 4, dan Sangat Sering mendapatkan nilai 5. Sedangkan untuk aspek Kepuasan hidup dari *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) menggunakan skala likert sesuai penilaian penelitian ini.

Sebelum dilakukan penelitian, alangkah lebih baik apabila instrumen dalam penelitian tersebut terlebih dahulu diuji. Arikunto (2010) mengatakan bahwa pemilihan metode dan instrument penelitian sangat ditentukan oleh beberapa hal yaitu objek penelitian, sumber data, waktu dan biaya yang tersedia, jumlah tenaga peneliti, dan teknik yang digunakan untuk mengolah data bila sudah terkumpul. Sehubungan itu sangat dianjurkan untuk melakukan analisis yang sudah ditentukan oleh peneliti.

### **3.5.3.1 Uji Validitas Instrumen**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur yang hendak kita ukur.

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelarnya. Uji validitas dilakukan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dalam pengujian validitas konstruk, nilai  $r$  tabel ditentukan dengan rumus  $n-2$ . dimana  $n$  = banyak sampel. Pengujian validitas konstruk dengan  $\alpha = 5\%$  sedangkan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-2 = 65 -$

$t = 63$  (taraf signifikansi 0.05), maka hasil diperoleh untuk  $t$  tabel sebesar . 0.206. Butir dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

Berikut hasil uji validitas yang sudah diolah berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Sukarela (Y)**

No Item	Aitem	r hitung	r tabel	keterangan
1	Pertanyaan 1	0,862	0.206	Valid
2	Pertanyaan 2	0,804	0.206	Valid
3	Pertanyaan 3	0,806	0.206	Valid
4	Pertanyaan 4	0,745	0.206	Valid
5	Pertanyaan 5	0,358	0.206	Valid
6	Pertanyaan 6	0,862	0.206	Valid
7	Pertanyaan 7	0,775	0.206	Valid
8	Pertanyaan 8	0,745	0.206	Valid
9	Pertanyaan 9	0,678	0.206	Valid
10	Pertanyaan 10	0,804	0.206	Valid
11	Pertanyaan 11	0,806	0.206	Valid
12	Pertanyaan 12	0,745	0.206	Valid
13	Pertanyaan 13	0,358	0.206	Valid
14	Pertanyaan 14	0,862	0.206	Valid
15	Pertanyaan 15	0,775	0.206	Valid

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data tabel 3.4 diatas dapat dipahami bahwa masing-masing item pernyataan yang digunakan pada variabel keputusan pembelian dinyatakan valid secara keseluruhan. Dengan dasar perhitungan membandingkan nilai korelasi r hitung dibandingkan dengan nilai ketentuan  $r_1$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Maka dengan demikian keseluruhan item pada variabel perilaku sukarela (*organizational citizenship behavior*) dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

**Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Kerja (X1)**

No Item	Aitem	r hitung	r tabel	keterangan
1	Pertanyaan 1	0,665	0.206	Valid
2	Pertanyaan 2	0,638	0.206	Valid
3	Pertanyaan 3	0,731	0.206	Valid
4	Pertanyaan 4	0,770	0.206	Valid
5	Pertanyaan 5	0,689	0.206	Valid
6	Pertanyaan 6	0,841	0.206	Valid
7	Pertanyaan 7	0,580	0.206	Valid
8	Pertanyaan 8	0,448	0.206	Valid
9	Pertanyaan 9	0,379	0.206	Valid
10	Pertanyaan 10	0,556	0.206	Valid
11	Pertanyaan 11	0,507	0.206	Valid
12	Pertanyaan 12	0,378	0.206	Valid
13	Pertanyaan 13	0,841	0.206	Valid
14	Pertanyaan 14	0,580	0.206	Valid
15	Pertanyaan 15	0,448	0.206	Valid

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data tabel 3.5 diatas dapat dipahami bahwa masing-masing item pernyataan yang digunakan pada variabel keputusan pembelian dinyatakan valid secara keseluruhan. Dengan dasar perhitungan membandingkan nilai korelasi r hitung dibandingkan dengan nilai ketentuan  $r_1$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Maka dengan demikian keseluruhan item pada variabel iklim kerja dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

**Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Subjektif (X2)**

No Item	Aitem	r hitung	r tabel	keterangan
1	Pertanyaan 1	0,782	0.206	Valid
2	Pertanyaan 2	0,782	0.206	Valid
3	Pertanyaan 3	0,564	0.206	Valid
4	Pertanyaan 4	0,629	0.206	Valid
5	Pertanyaan 5	0,536	0.206	Valid
6	Pertanyaan 6	0,683	0.206	Valid
7	Pertanyaan 7	0,782	0.206	Valid
8	Pertanyaan 8	0,570	0.206	Valid

9	Pertanyaan 9	0,782	0.206	Valid
10	Pertanyaan 10	0,782	0.206	Valid
11	Pertanyaan 11	0,651	0.206	Valid
12	Pertanyaan 12	0,508	0.206	Valid
13	Pertanyaan 13	0,683	0.206	Valid
14	Pertanyaan 14	0,782	0.206	Valid
15	Pertanyaan 15	0,570	0.206	Valid

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data tabel 3.6 diatas dapat dipahami bahwa masing-masing item pernyataan yang digunakan pada variabel keputusan pembelian dinyatakan valid secara keseluruhan. Dengan dasar perhitungan membandingkan nilai korelasi r hitung dibandingkan dengan nilai ketentuan  $r_1$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Maka dengan demikian keseluruhan item pada variabel kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

### 3.5.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur uji realibilitas dalam penelitian ini adalah teknik *alpha cronbach*. Untuk menentukan apakah variabel reliabel atau tidak maka digunakan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai *alpha cronbach*  $\geq 0,60$  maka item variabel dinyatakan reliabel
- b) Jika nilai *alpha cronbach*  $\leq 0,60$  maka item variabel dinyatakan tidak reliabel.

Berikut hasil uji reliabititas pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i> $\geq 0,60$	Keterangan
Perilaku Sukarela (Y)	0,941 $\geq 0,60$	Reliabel
Iklim Kerja (X1)	0,911 $\geq 0,60$	Reliabel
Kesejahteraan Subjektif (X2)	0,924 $\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, maka diketahui pada masing-masing variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach*  $\geq 0,60$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan dari masing-masing variabel Perilaku Sukarela (Y), Iklim Kerja (X1) dan Kesejahteraan Subjektif (X2) dinyatakan reliabel.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016) yang dimaksud teknik analisis data adalah: “Kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS for windows 24*.”

#### 3.6.1 Uji Asumsi Klasik

##### 3.6.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian untuk melihat pola distribusi dari data sampel yang diambil, apakah telah mengikuti sebaran distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dapat dideteksi dengan menggunakan histogram dan plot norma dan lain-lain. Apabila output kurva normal P-plot menggambarkan sebaran data yang ada menyebar merata dan membentuk suatu garis linear (lurus), dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi yang normal. Untuk menguji

dalam penelitian ini, yaitu menggunakan grafik normal plot. Dengan menggunakan SPSS.24 (Ghozali, 2013).

1. Jika data menyebar dan mendekati disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi berdistribusi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dan tidak mendekati garis diagonal maka regresi tidak berdistribusi normal.

### **3.6.1.2 Uji Linearitas**

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan Variabel terikat (Y) mempunyai hubungan linear atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Dengan melihat nilai signifikannya. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hasilnya adalah terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel (X) dengan variabel (Y). Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel (X) dengan variabel (Y).
2. Dengan melihat nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  maka hasilnya adalah terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Sebaliknya, jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linear antara variabel x dan variabel y.

### **3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terjadi varian gangguan berbeda dari suatu pengamatan, model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya

pola tertentu pada *Schatterplot*. Jika sebuah varian sama, maka dikatakan terjadi Heteroskedastisitas.

### 3.6.1.4 Uji Multikolinieritas

Pada uji multikolinieritas menguji korelasi antar variabel bebas (motivasi dan komitmen) pada model regresi. Uji Multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen haruslah terbebas dari gejala multikolinieritas. Berikut ini kriteria untuk uji multikolinieritas, sebagai berikut:

- a) Bila nilai Tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF (Variance Inflation Factors)  $< 10$ , disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi.
- b) Bila nilai Tolerance  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$ , disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi.

## 3.7 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen (Priyatno 2013). Berikut ini dapat disajikan persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Perilaku Sukarela (*Organizational Citizhenship Behavior*)

X1 = Iklim Organisasi

X2 = Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well-Being*)

a = Konstan

b1,b2 = Koefisien regresi variabel bebas

e = Standard Error

### 3.7.1 Uji Parsial (t)

Uji parsial digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Kriteria yang digunakan dalam menerima atau menolak hipotesis adalah:

- a.  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak apabila  $|t_{hitung}| > |t_{tabel}|$ , pada  $\alpha = 5\%$  atau tingkat signifikan  $< 0,05$ .
- b.  $H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima apabila  $|t_{hitung}| < |t_{tabel}|$ , pada  $\alpha = 5\%$  atau tingkat signifikan  $< 0,05$ .

### 3.7.2 Analisis Jalur (Uji F)

Menurut Widarjono (2018) “Uji F digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau disebut uji signifikansi model. Uji F dapat dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance = ANOVA*)”. Langkah-langkah dalam melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Membuat hipotesis yaitu hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) :  
 $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \dots \beta_k = 0$  (tidak ada pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen)  
 $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \dots \beta_k \neq 0$  (ada pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen)
2. Mencari nilai F hitung dan F kritis. Nilai F hitung dapat dilihat pada tabel distribusi F, nilai F kritis disesuaikan dengan besaran  $\alpha$  dan df yang mana besarnya ditentukan dari numerator (k-1) dan df dari denominator (n-k).

3. Keputusan menolak atau menerima  $H_0$  adalah apabila F hitung lebih besar dari F kritis, maka kita menolak  $H_0$  yang artinya ada pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen ataupun sebaliknya, apabila F hitung kurang dari F kritis maka kita gagal menolak  $H_0$  yang artinya tidak ada pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

Selain dengan melihat F hitung dan F kritis, keputusan menolak atau gagal menolak  $H_0$  juga bisa dilihat dari nilai probabilitas F hitung dan dibandingkan dengan nilai  $\alpha$ . Apabila probabilitas F hitung  $<$  nilai  $\alpha$  maka menolak  $H_0$  yang artinya ada pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Dan apabila probabilitas F hitung  $>$  nilai  $\alpha$  maka gagal menolak  $H_0$  yang artinya tidak ada pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

### **3.8 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Perhitungan determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Apa/bila  $R^2$  yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat, demikian pula sebaliknya ( $0 < r < 1$ ).

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan berupa kuesioner. Jumlah pernyataan seluruhnya adalah 45 butir, dimana variabel bebas Perilaku Sukarela (Y) berjumlah 15 butir pernyataan, Variabel bebas Iklim Kerja (X2) berjumlah 15 butir, dan variabel terikat Kesejahteraan Subjektif (X2) 15 butir. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut yang berjumlah sebanyak 65 pegawai tetap (ASN).

##### 4.1.1.1 Karakteristik Identitas Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 65 responden melalui penyebaran kuesioner, gambaran tentang karakteristik responden dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki - Laki	39	60%
2	Perempuan	26	40%
Jumlah		65	100%

*Sumber: Data primer (2022)*

Berdasarkan Tabel 4.1 dari 65 pegawai ASN Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut dapat dijelaskan bahwa secara umum komposisi antara karyawan laki-laki dengan perempuan hampir relatif berimbang. Untuk mencapai visi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut yakni sebanyak 39

pegawai berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 60% dan 26 pegawai dengan persentase 40% berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21 - 30 Tahun	13	20%
2	31 - 40 Tahun	30	46%
3	41 - 50 Tahun	11	17%
4	51 - 60 Tahun	11	17%
<b>Jumlah</b>		<b>65</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 4.2 dari 65 pegawai ASN Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut mayoritas pegawai dalam penelitian ini berusia 31 – 40 tahun berjumlah 30 orang dengan persentase 46%, artinya mayoritas responden merupakan usia produktif yang memiliki semangat kerja tinggi, tenaga yang tinggi, kreatifitas yang baik, memiliki kemampuan pemahaman bagus, serta mampu mencapai kesejahteraan dalam menjalani hidupnya karena pada waktu usia yang terbilang masih cukup muda, pegawai akan dapat lebih mudah diarahkan, dimotivasi untuk mengeluarkan seluruh kemampuan kerja dalam meraih tujuan institusi.

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi berdasarkan Lama Bekerja**

NO	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1 - 10 Tahun	17	26%
2	11 - 20 Tahun	34	52%
3	21 - 30 Tahun	14	22%
<b>Jumlah</b>		<b>65</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 4.3 dari 65 pegawai ASN Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut, mayoritas karyawan sudah bekerja selama 11 – 20 tahun sebanyak 34 orang dengan persentase 52%, hal ini dapat dijelaskan bahwa pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut memiliki

komposisi lama bekerja yang bervariasi. Lama bekerja identik dengan pengalaman kerja serta memiliki kemampuan kerja yang dapat memahami situasi perusahaan dengan baik.

#### 4.1.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran angket yang dilakukan terhadap responden yang berjumlah 165 responden dengan jumlah item pernyataan yang dibagikan adalah sebanyak 15 item pernyataan. Teknik skoring yang baik adalah minimum 1 dan maksimum 5, maka perhitungan rata-rata skor jawaban dilakukan dengan rumus berikut:

$$RS = \frac{m - n}{k}$$

$$RS = \frac{5 - 1}{k5}$$

$$RS = 0,8$$

Keterangan:

RS = rentang skala  
 m = skor maksimal  
 n = skor minimal  
 k = jumlah kategori

Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

- 1.00 – 1.80 = Sangat rendah atau sangat tidak baik yang menunjukkan bahwa kondisi variabel iklim kerja dan kesejahteraan subjektif (swb) terhadap perilaku sukarela (ocb) masih sangat tidak baik.
- 1.81 – 2.60 = Rendah atau tidak baik yang menunjukkan bahwa kondisi variabel iklim kerja dan kesejahteraan subjektif (swb) terhadap perilaku sukarela (ocb) masih tidak baik.
- 2.61 – 3.40 = Sedang atau cukup yang menunjukkan bahwa kondisi variabel iklim kerja dan kesejahteraan subjektif (swb) terhadap perilaku sukarela (ocb) yang cukup baik.

3.41 – 4.20 = Tinggi atau baik yang menunjukkan bahwa kondisi variabel iklim kerja dan kesejahteraan subjektif (swb) terhadap perilaku sukarela (ocb) yang baik.

4.21 – 5.00 = Sangat tinggi atau sangat baik yang menunjukkan bahwa kondisi variabel iklim kerja dan kesejahteraan subjektif (swb) terhadap perilaku sukarela (ocb) yang sangat baik.

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel keputusan pembelian yang dirangkum dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Jawaban responden tentang Variabel Iklim Kerja (X1)**

No	Jawaban										Jumlah	Rata-rata
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	5	8%	21	32%	9	14%	18	28%	12	18%	184	2,83
2	7	11%	22	34%	11	17%	16	25%	9	14%	197	3,03
3	5	8%	22	34%	10	15%	15	23%	13	20%	186	2,86
4	5	8%	17	26%	9	14%	26	40%	8	12%	180	2,77
5	5	8%	19	29%	13	20%	18	28%	10	15%	186	2,86
6	5	8%	22	34%	14	22%	16	25%	8	12%	195	3,00
7	24	37%	35	54%	3	5%	3	5%	0	0%	275	4,23
8	27	42%	33	51%	3	5%	2	3%	0	0%	280	4,31
9	17	26%	40	62%	6	9%	2	3%	0	0%	267	4,11
10	19	29%	39	60%	2	3%	4	6%	1	2%	266	4,09
11	28	43%	29	45%	5	8%	3	5%	0	0%	277	4,26
12	18	28%	36	55%	9	14%	2	3%	0	0%	265	4,08
13	5	8%	22	34%	14	22%	16	25%	8	12%	195	3,00
14	24	37%	35	54%	3	5%	3	5%	0	0%	275	4,23
15	27	42%	33	51%	3	5%	2	3%	0	0%	280	4,31
<b>Rata-rata</b>												<b>3,60</b>

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa jawaban responden mengenai variabel iklim kerja dengan jumlah rata-rata 3.60 dan dalam kategori “baik”. Hasil penelitian menunjukkan variabel iklim organisasi diterima untuk lima indikatornya: keadaan lingkungan kerja sesuai standarisasi perusahaan pada umumnya, keadaan lingkungan sosial yang mendukung, pelaksanaan sistem manajemen sesuai prosedur dan tanggung jawab pegawai, kondisi fisik dan kejiwaan anggota yang mempengaruhi faktor internal pegawai, dan budaya organisasi yang baik dan adil meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

**Tabel 4.5 Jawaban responden tentang Variabel Kesejahteraan Subjektif (X2)**

No	Jawaban										Jumlah	Rata-rata
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	24	37%	35	54%	3	5%	3	5%	0	0%	275	4,23
2	24	37%	35	54%	3	5%	3	5%	0	0%	275	4,23
3	5	8%	22	34%	10	15%	15	23%	13	20%	186	2,86
4	5	8%	17	26%	9	14%	26	40%	8	12%	180	2,77
5	5	8%	19	29%	13	20%	18	28%	10	15%	186	2,86
6	5	8%	22	34%	14	22%	16	25%	8	12%	195	3,00
7	24	37%	35	54%	3	5%	3	5%	0	0%	275	4,23
8	27	42%	33	51%	3	5%	2	3%	0	0%	280	4,31
9	24	37%	35	54%	3	5%	3	5%	0	0%	275	4,23
10	24	37%	35	54%	3	5%	3	5%	0	0%	275	4,23
11	28	43%	29	45%	5	8%	3	5%	0	0%	277	4,26
12	18	28%	36	55%	9	14%	2	3%	0	0%	265	4,08
13	5	8%	22	34%	14	22%	16	25%	8	12%	195	3,00
14	24	37%	35	54%	3	5%	3	5%	0	0%	275	4,23
15	27	42%	33	51%	3	5%	2	3%	0	0%	280	4,31
<b>Rata-rata</b>												<b>3,79</b>

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dari tabel 4.5 diketahui bahwa jawaban responden mengenai variabel iklim organisasi dengan jumlah rata-rata 3.79 dan dalam kategori “tinggi”. Hasil penelitian menunjukkan variabel kesejahteraan subjektif (*swb*) diterima untuk dua indikatornya: afek positif dan afek negatif dimana pegawai lebih banyak merasakan afek positif dalam bekerja, kepuasan hidup terlihat pegawai merasa puas dalam menjalani hidupnya.

**Tabel 4.6 Jawaban responden tentang Variabel Perilaku Sukarela (Y)**

No	Jawaban										Jumlah	Rata-rata
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	24	37%	35	54%	3	5%	3	5%	0	0%	275	4,23
2	19	29%	39	60%	2	3%	4	6%	1	2%	266	4,09
3	28	43%	29	45%	5	8%	3	5%	0	0%	277	4,26
4	18	28%	36	55%	9	14%	2	3%	0	0%	265	4,08
5	5	8%	22	34%	14	22%	16	25%	8	12%	195	3,00
6	24	37%	35	54%	3	5%	3	5%	0	0%	275	4,23
7	27	42%	33	51%	3	5%	2	3%	0	0%	280	4,31
8	18	28%	36	55%	9	14%	2	3%	0	0%	265	4,08
9	17	26%	40	62%	6	9%	2	3%	0	0%	267	4,11
10	19	29%	39	60%	2	3%	4	6%	1	2%	266	4,09
11	28	43%	29	45%	5	8%	3	5%	0	0%	277	4,26
12	18	28%	36	55%	9	14%	2	3%	0	0%	265	4,08
13	5	8%	22	34%	14	22%	16	25%	8	12%	195	3,00
14	24	37%	35	54%	3	5%	3	5%	0	0%	275	4,23
15	27	42%	33	51%	3	5%	2	3%	0	0%	280	4,31
<b>Rata-rata</b>												<b>4,02</b>

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dari tabel 4.6 diketahui bahwa jawaban responden mengenai variabel iklim organisasi dengan jumlah rata-rata 4.02 dan dalam kategori “baik”. Hasil penelitian menunjukkan variabel perilaku sukarela (*ocb*) diterima untuk lima indikatornya: pada indikator *altruism*, pegawai memiliki perilaku membantu dan saling tolong menolong sesama rekan kerja. *Conscinetiousness*, pada indikator ini

pegawai dituntut patuh dan mengikuti standar kerja perusahaan. *Sportmanship*, pegawai cepat tanggap dalam mencari problem solving dan tetap menambah wawasan yang berkaitan dengan produktivitas perusahaan. *Courtesy*, adanya bahu membahu dalam melaksanakan pekerjaan agar cepat terselesaikan. *Civic virtue*, pegawai ikut hadir dalam setiap pertemuan penting dan aktif dalam kegiatan perusahaan lainnya.

#### 4.1.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dikaji dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, heterokedasitas dan multikolinearitas

##### 4.1.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Analisa grafik dengan melihat *normal p-plot* dan *histogram*. Berikut dibawah ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian yang berskala minimal ordinal dengan menggunakan ketentuan uji Kolmogorov-smirnov dengan menggunakan program SPSS

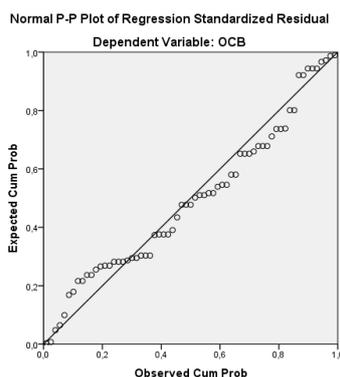
**Tabel 4.7 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Perilaku Sukarela	Iklm Organisasi	Kesejahteraan Subjektif
N		65	65	65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	3,35879576	2,46849221	1,70743482
Most Extreme Differences	Absolute	,105	,074	,112
	Positive	,089	,074	,091
	Negative	-,105	-,060	-,112
Test Statistic		,105	,074	,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,073 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,041 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

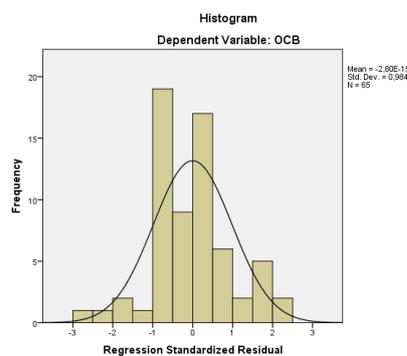
Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data tabel 4.7 uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai standarized 0.05 dengan hasil uji masing-masing variabel yaitu perilaku sukarela (Y) = 0,073 variabel periklanan (X1) = 0,200 dan variabel kesejahteraan subjektif (X2) = 0,041. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa distribusi variabel perilaku sukarela (Y), iklim kerja (X2) dan kesejahteraan subjektif (X2) adalah berdistribusi normal, karena nilai variabel hasil pengujian normalitas diatas lebih besar dari nilai standarized 0,05. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar normal *P-P plot of regression standardized residual* pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah SPSS (2022)

**Gambar 4.1 Normalitas Grafik P-Plot**



Sumber: Data diolah SPSS (2022)

**Gambar 4.2 Normalitas Grafik Histogram**

#### 4.1.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinieritas yang data dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance*  $> 0,1$  dan nilai *VIF*  $< 10$ . Hasil multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Iklm Kerja	,837	1,194
	Kesejahteraan Subjektif	,837	1,194

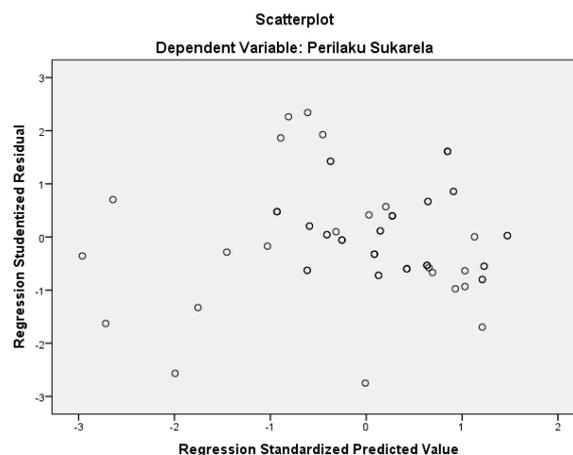
Dependent Variable: Perilaku Sukarela

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang terdapat pada tabel 4.8 di atas diketahui bahwa iklim kerja ( $X_1$ ) memiliki VIF sebesar 1.194 dengan nilai *tolerance* 0.837, kesejahteraan subjektif ( $X_2$ ) memiliki VIF sebesar 1,194 dengan nilai *tolerance* 0.837. Hasil output diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak mempunyai persoalan multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi yang digunakan.

#### 4.1.2.3 Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini, alat untuk menguji heterokedastisitas dilakukan dengan analisis grafik *scatter plot*. Melalui analisis grafik *scatter plot*, sesuai model regresi dianggap tidak terjadi heterokedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode grafik dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah SPSS (2022)

**Gambar 4.3 Grafik Scatterplot**

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memperdiksi pengaruh iklim kerja dan kesejahteraan subjektif (*SWB*) terhadap perilaku sukarela (*OCB*) berdasarkan variabel independennya. Hasil analisis menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada model.

#### **4.1.3 Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh iklim kerja dan kesejahteraan subjektif (*SWB*) terhadap perilaku sukarela (*OCB*). Agar hasil regresi tidak bias maka harus dilakukan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil pengolah data dengan program SPSS 24, maka diperoleh hasil regresi linear berganda pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,539	6,097		3,860	,000
	Iklim Kerja	,200	,063	,324	3,159	,002
	Kesejahteraan Subjektif	,405	,090	,463	4,519	,000

a. Dependent Variable: Perilaku Sukarela

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 23.539 + 0.200 X_1 + 0.405 X_2$$

#### 1. Nilai Konstanta

Berdasarkan hasil model keputusan pembelian, diperoleh nilai konstanta sebesar 23.539 artinya hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas iklim kerja ( $X_1$ ) dan kesejahteraan subjektif ( $X_2$ ) mampu dan memberi kontribusi yang besar dalam mempengaruhi perilaku sukarela ( $OCB$ ) pegawai BPTP sebesar kelipatan 23.539 dari variabel penelitian yang ada.

#### 2. Iklim Kerja

Berdasarkan hasil analisis keputusan pembelian, didapat koefisien iklim kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0.200 yang berarti setiap kenaikan variabel iklim organisasi sebesar 1% maka kepuasan pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.200 dengan asumsi variabel lainnya yang dianggap konstan.

### 3. Kesejahteraan Subjektif (*SWB*)

Kesejahteraan subjektif ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,405; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pribadi mengalami kenaikan 1%, maka kesejahteraan subjektif mengalami peningkatan sebesar 0,405

Hasil regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni iklim organisasi dan kesejahteraan subjektif berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni perilaku sukarela. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan di ikuti pula oleh kenaikan variabel terikat.

#### 4.1.4 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.1.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Dalam pengujian hipotesis untuk model regresi, derajat bebas ditentukan dengan rumus  $n-k$  dimana  $n$  = banyak sampel, sedangkan  $k$  = banyaknya variabel (bebas dan terikat). Pengujian hipotesis dengan  $\alpha = 5\%$  dengan pengujian 2 arah, sedangkan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k = 65-3 = 62$  (taraf signifikansi 0.05), maka hasil diperoleh untuk  $t$  tabel sebesar 1.670.

Uji parsial dilakukan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dan hasilnya terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23,539	6,097		3,860	,000
	Iklim Kerja	,200	,063	,324	3,159	,002
	Kesejahteraan Subjektif	,405	,090	,463	4,519	,000

a. Dependent Variable: Perilaku Sukarela

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2022)

1. Iklim kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap perilaku sukarela ( $Y$ ). Hal ini terlihat dari nilai signifikan  $X_1$  ( $0.000 < 0.05$ ). Nilai  $t_{hitung}$  ( $3.159$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $1.670$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Terbukti bahwa terdapat pengaruh secara signifikan iklim kerja terhadap perilaku sukarela ( $OCB$ ) pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut.
2. Variabel kesejahteraan subjektif ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan perilaku sukarela ( $Y$ ). Hal ini terlihat dari nilai signifikan  $X_2$  ( $0.000 < 0.05$ ). Nilai  $t_{hitung}$  ( $4.159$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $1.670$ ), maka  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak. Terbukti bahwa terdapat pengaruh secara signifikan kesejahteraan subjektif ( $SWB$ ) terhadap perilaku sukarela ( $OCB$ ) pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut.

#### 4.1.4.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (iklim kerja dan kesejahteraan subjektif) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (perilaku sukarela). Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ( $\text{sig} < 0.05$ ), maka model regresi signifikan secara statistik.

Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{Tabel}$  atau dari perbandingan probabilitasnya ( $\text{Sig}$  dengan  $\alpha$ ). Dengan ketentuan:

1.  $H_0$ : ditolak, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , derajat bebas tertentu atau  $\text{Sig} < \alpha$
2.  $H_a$ : diterima, jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , derajat bebas tertentu atau  $\text{Sig} > \alpha$

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ ,  $df$  1 dapat ditentukan dengan persamaan berikut:  $df_1 = \text{jumlah variabel bebas dan terikat}$ ; artinya  $df_1 = 3$  sedangkan  $df_2 = n - k$ ; artinya  $df_2 = 65 - 3 = 62$ . Jadi, dapat dilihat

pada tabel F pada kolom 3 baris 62 yakni 2.753. Uji simultan dilakukan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan hasilnya terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	655,254	2	327,627	17,498	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1160,900	62	18,724		
	Total	1816,154	64			

a. Dependent Variable: Perilaku Sukarela

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Subjektif, Iklim Kerja

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas, memperlihatkan bahwa nilai F hitung adalah 17.498 dengan tingkat signifikan 0.000. Sedangkan, nilai Ftabel pada tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 0.05$ ) adalah 2.753 dimana ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) sehingga  $17.498 > 2.753$  dan nilai sig  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja dan kesejahteraan subjektif (*SWB*) terhadap perilaku sukarela (*OCB*) pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut.

#### 4.1.4.3. Uji *R-square* (Koefisien Determinasi)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai coefficient yang menunjukkan besarnya nilai variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,601 <sup>a</sup>	,361	,340	4,327

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Subjektif, Iklim Organisasi

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi *model summary* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,361. Hal ini memiliki arti bahwa 36,10% variabel keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu iklim kerja (X1) dan kesejahteraan subjektif (X2). Sedangkan sisanya 63.90% dapat dijelaskan oleh variabel independent lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Perilaku Sukarela (OCB)**

Iklim kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap perilaku sukarela (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikan  $X_1$  ( $0.000 > 0.05$ ). ( $3.159 > t_{tabel} (1.670)$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku sukarela, artinya semakin baik iklim kerja yang dialami para pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut, maka perilaku sukarela pegawai juga akan semakin meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa iklim kerja berhubungan dengan *Organizational citizenship behaviour (OCB)*. Apabila iklim kerja tersebut baik

dalam lingkungan organisasi baik itu persepsi secara individu maupun secara kelompok maka perilaku karyawan yang *OCB* juga akan baik, begitupun sebaliknya, jika iklim kerja tersebut mendapat persepsi negatif maka perilaku *OCB* dari karyawan tidak akan terlihat. Iklim organisasi yang baik terlihat pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut, dimana antar rekan pegawai saling membantu dan tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan karena pada dasarnya sifat pekerjaan di BPTP ini lebih banyak dikerjakan secara tim dibandingkan individual. Selain itu, komunikasi yang baik yang terjalin di BPTP ini terjalin dengan baik, tidak ada pimpinan yang saling mendominasi atau sebaliknya dan antar rekan pun terjalin kekompatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Jufrizen dan Tasya (2022) bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (perilaku sukarela). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.287 dan P-Value 0.000 ( $>0.05$ ). Menunjukkan bahwa ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap *organization citizenship behavior* Badan Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Selanjutnya pengaruh faktor iklim kerja terhadap *OCB* menarik untuk dikaji karena menurut Pourkiani *et al.*, (dalam Pudjiomo dan Sahrah, 2019), bahwa perilaku *OCB* terjadi jika iklim kerja baik. Artinya iklim kerja yang tinggi dapat membentuk *OCB* yang tinggi, begitupun sebaliknya iklim kerja yang rendah dapat terbentuk *OCB* yang rendah pula. Menurut Subramani *et al.*, (dalam Jufrizen dkk, 2020) melakukan penelitian industri otomotif di India. Mereka menemukan bahwa organisasi iklim memiliki dampak positif pada *OCB* dan

komponen-komponennya (*altruisme*, kesopanan, sportif, hati nurani dan *civic virtue*). Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa faktor penting yang membentuk *OCB* adalah iklim kerja.

#### **4.2.2 Pengaruh Kesejahteraan Subjektif (*SWB*) Terhadap Perilaku Sukarela (*OCB*)**

Kesejahteraan subjektif ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku sukarela ( $Y$ ). Hal ini terlihat dari nilai signifikan  $X_2$  ( $0.000 < 0.05$ ). Nilai  $t_{hitung}$  ( $4.159$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $1.670$ ), maka  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak. Terbukti bahwa terdapat pengaruh secara signifikan kesejahteraan subjektif (*SWB*) terhadap perilaku sukarela (*OCB*) pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut, artinya semakin tinggi kesejahteraan subjektif pada pegawai BPTP Sumut maka semakin baik pula perilaku sukarela pegawai tersebut, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Frederickson (dalam Purwito dkk, 2012) bahwa individu yang merasakan afek positif cenderung menyiapkan diri secara terus menerus dengan pengetahuan dan keahlian untuk masa mendatang sehingga mereka menjadi lebih kreatif. Emosi positif berhubungan kreatifitas individual dan kelompok. Individu dengan afek positif lebih suka mengevaluasi situasi secara efektif dan optimis, sehingga penilaian dan keputusan yang dihasilkan lebih positif. Afek positif membuat individu mengemukakan pemikiran dan melakukan sejumlah perilaku yang dianggap penting secara berkesinambungan dan membangun sumber-sumber intelektual, psikologis, sosial, fisik sepanjang waktu. Afek positif dan *well-being* secara umum menghasilkan kondisi dimana individu dapat mengeksplorasi lingkungan dan mendekati tujuan-

tujuan baru. Tingginya kepuasan hidup dan lebih sering dirasakannya afek positif dalam kehidupan individu daripada afek negatif didefinisikan sebagai *SWB*, sehingga dapat disimpulkan bahwa individu dengan *SWB* yang tinggi dapat memiliki *OCB* yang lebih tinggi. Begitu pula sebaliknya, pada individu dengan *SWB* yang rendah memiliki *OCB* yang rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purwito, dkk (2012) bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *SWB* individu dengan *OCB* pada CSO Plasa Telkom Wilayah Regional IV Jateng dan DIY menunjukkan nilai korelasi  $r_{xy} = 0,506$  dengan  $p = 0,004$  ( $p < 0,05$ ). Sesuai juga dengan hasil penelitian di lapangan terdapat pegawai BPTP yang merasa puas akan pekerjaan yang dijalannya dan kepuasan akan hidupnya.

#### **4.2.3 Pengaruh Iklim Kerja dan Kesejahteraan Subjektif (*SWB*) terhadap Perilaku Sukarela (*OCB*)**

Berdasarkan hasil Uji simultan yang dilakukan diketahui nilai *F* hitung adalah 17.498 dengan tingkat signifikan 0.000. Sedangkan, nilai *F* tabel pada tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 0.05$ ) adalah 2.753 dimana ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) sehingga  $17.498 > 2.753$  dan nilai sig  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja dan kesejahteraan subjektif (*SWB*) terhadap perilaku sukarela (*OCB*) pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut.

Iklim kerja yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja. Iklim kerja yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai karakteristik dari organisasi tersebut

(Hasyim dan Pasaribu, 2021). Dalam penelitian yang dilakukan Meylandani (dalam Hasyim dan Pasaribu, 2021) menyatakan bahwa OCB dapat dipengaruhi faktor iklim organisasi. Hubungan antara Iklim kerja terhadap *OCB* Iklim kerja adalah keadaan atau kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi dan *OCB* merupakan suatu tindakan ekstra yang dilakukan individu diluar dari tuntutan atau peran di tempat kerja yang dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial. Hubungan antara Iklim kerja terhadap *OCB* memiliki pengaruh positif dan searah.

Jika pegawai memiliki *OCB* maka pegawai mampu mengendalikan perilakunya sendiri atau memilih perilaku yang sesuai untuk kepentingan organisasi. Perilaku ini muncul karena memiliki perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas bila melakukan sesuatu yang lebih bagi organisasi. Kondisi ini terjadi jika pegawai memiliki persepsi positif pada organisasinya, termasuk pada iklim dalam organisasi tersebut. Perilaku sukarela (*OCB*) dipengaruhi oleh beberapa faktor. Vannecia (dalam Lubis, 2015) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *OCB* adalah budaya organisasi, iklim kerja, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, dan kualitas interaksi. Karyawan yang memiliki suasana hati yang positif dapat memberikan kepuasan pada karyawan dalam bekerja. Sehingga karyawan merasakan hal yang positif dan menyenangkan. Faktor mood ini merupakan perluasan dari makna kepuasan hidup atau biasa disebut dengan kesejahteraan subjektif (*SWB*).

Individu dengan afek positif cenderung memiliki *OCB* yang tinggi karena keinginan yang tinggi untuk membantu orang lain, hal ini berhubungan dengan

aspek *altruism* dan *sportmanship*, sedikitnya konflik (baik dengan organisasi maupun rekan kerja) dan adanya suasana emosi yang menyenangkan yang bisa dirasakan anggota tim (*high positive affectivity tone*) membuat interaksi dan kinerja tim jauh lebih baik (Edmonson dan Moingen dalam Filsafati dan Ratnaningsih, 2016). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki *kesejahteraan subjektif* yang tinggi menunjukkan *work engagement* yang lebih baik. Keterlibatan yang dimunculkan tidak hanya pada pekerjaan yang menjadi *job description*nya, tetapi juga kepada pekerjaan-pekerjaan yang berada di luar *job description* (*extra role*). *Work engagement* memiliki kontribusi yang unik bagi kinerja dari tiap karyawan.

Berdasarkan penelitian Filsafati dan Ratnaningsih (2016) bahwa semakin tinggi tingkat *OCB* maka semakin baik *SWB* yang dimiliki oleh karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin tinggi tingkat *SWB* yang dialami maka semakin tinggi *SWB* yang dimiliki. Deskripsi hasil tambahan yang ditemukan oleh peneliti mengenai rata-rata tingkat *OCB* dan tingkat *SWB* pada karyawan adalah tidak ada perbedaan *OCB* dan *SWB* jika ditinjau dari umur, jenis kelamin, masa kerja, cabang, pendidikan dan bagian, karena semua berada pada kategori tinggi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Pengaruh Iklim Kerja dan Kesejahteraan Subjektif Terhadap Perilaku Sukarela Pada Pegawai BPTP (Balai Pengkajian Teknologi Pertanian) Sumut sebagai berikut:

1. Secara Parsial (Uji t) Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Sukarela pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut
2. Secara Parsial (Uji t) Kesejahteraan Subjektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Sukarela pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut
3. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan Iklim Kerja dan Kesejahteraan Subjektif Terhadap Perilaku Sukarela pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Iklim Kerja

Diharapkan pihak pimpinan dan pegawai pada kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut lebih menciptakan budaya kerja yang kondusif, aman, nyaman dan tentram bagi pekerjanya. Tetap menjalin

kekompakkan antar rekan kerja, antar pimpinan dan bawahan dalam bekerja maupun kegiatan diluar pekerjaan. Menyediakan sumber daya yang dibutuhkan dan sesuai dengan pekerjaan.

## 2. Kesejahteraan Subjektif

Diharapkan pihak pimpinan dan pegawai pada kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut tetap mempertahankan level kesejahteraan subjektifnya atas penilaian kepuasan pegawai dalam menjalani hidupnya, pekerjaan yang diamanahkan dan mampu mengubah afek-afek negatif dalam bekerja menjadi mengarah ke afek positif.

## 3. Perilaku Sukarela

Diharapkan pihak pimpinan dan pegawai pada kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut lebih menumbuhkan sikap dan perilaku peduli terhadap sesama rekan kerja. Dengan cara membantu secara sukarela atau tanpa maksud tertentu. Sehingga hubungan antar rekan maupun pimpinan terjalin kerjasama yang baik dan harmonis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Ahmad, I., & Izzati, U.A. (2020). Hubungan antara Iklim Kerja dengan Perilaku Sukarela pada Guru di SMK. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(4), 19-31.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Diener, E., Lucas, R.E., & Oishi, S. (2011). *Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction*. NC: Oxford University Press
- Diener, E., & Tay, L. (2015). Subjective Well-Being and Human Welfare Around the World as Reflected in the Gallup World Poll. *International Journal of Psychology*, 50(2), 135-149
- Filsafati, A. I., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Hubungan antara Subjective Well-being dengan Perilaku Sukarela pada Karyawan PT. Jawa Tengah Tengah & DIY. *Jurnal Empati*, 5(4), 757-764
- Hasyim, H., & Pasaribu, F. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 153-169
- Heintzelman, S.J., & Tay, L. (2017). *Subjective well-being: Payoffs of being happy and ways to promote happiness*. In D. S. Dunn (Ed.), *Positive Psychology: Established and Emerging Issues* (pp. XX-XX): Routledge
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M.E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 4(2), 145-165
- Jufrizen., J., & Noor, T.F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual*, 20(1), 1-16
- Muhdar. ( 2015). *Perilaku sukarela Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amai Press
- Lubis, M.S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75-84

- Organ D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. London: Sage Publications.
- Prihatsanti, U., & Dewi, K.S. (2010). Hubungan Antara Iklim kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru SD Negeri Di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi*: 7(1), 11-17
- Pudjiomo, W.S dan Sahrah, A. (2019). Pengaruh Iklim kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap OCB Pegawai. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(2), 78-88
- Purwito, S., Nurtjahjanti, H., & Ariati, J. (2012). Hubungan antara Subjective well-being dan Organizational Citizenship Behavior pada Petugas Customer Service di Plasa Telkom Regional Division IV. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(2), 183-192
- Putri, T.F., & Rambe, M.F. (2022). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1348-1363
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*, 2(1), 105-117
- Robbins, S.P., & Judge T.A. (2013). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Salim, A. (2020). Analisis Kinerja Dosen Kebidanan Berdasarkan Iklim Kerja Pada Dosen Akademi Kebidanan di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi*, 1(1), 56-61
- Sedarmayanti & Hidayat, S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju
- Sekaran, U., & Roger, B. (2017). *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat
- Soetopo, H. (2012). *Perilaku organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: PT Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Titisari, P. (2014). *Peranan Orrganizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Widarjono, A. (2018). *Analisis regresi dengan SPSS (Edisi I)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Wirawan. (2015). *Budaya dan Iklim kerja: Teori, Aplikasi, dan Penelitian (Edisi Mahasiswa)*. Jakarta: Salemba Empat

## KUESIONER PENELITIAN

### A. Umum

Responden yang terhormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini: adalah mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan

Nama : Tri Rahayu

NIM : 1805160132

*Assalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh*

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu sekalian perkenankanlah saya menyita waktu bapak/ibu untuk mengisi kuesioner berikut ini. Kuesioner ini didarkan untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: Pengaruh Iklim Kerja dan Kesejahteraan Subjektif terhadap Perilaku Sukarela Pada Karyawan di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Utara. Semua jawaban tidak ada yang salah/benar dan tidak ada kaitannya dengan kebijakan apapun, karena penelitian ini merupakan penelitian murni dalam ilmu pengetahuan. Untuk itu semua jawaban dan identitas yang Bapak/Ibu berikan dijamin penuh kerahasiannya sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah. Dengan ini saya bermohon kepada Bapak / Ibu untuk bersedia dalam mengisi kuesioner penelitian ini

Atas kesediaan Bapak / Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih.

### B. Identitas Responden

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

(\*coret bila tidak perlu)

Menyatakan dengan sukarela dan penuh kesadaran mengisi kuisisioner ini dan informasi yang diberikan sesuai dengan kondisi saya yang sebenarnya.

**Tertanda**

( )

### Petunjuk Pengisian

Untuk menjawab pertanyaan yang ada yaitu dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia untuk setiap pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu.

Adapun penjelasan untuk masing-masing kolom jawaban, yaitu:

- SS : Sangat Sesuai  
 S : Sesuai  
 CS : Cukup Sesuai  
 TS : Tidak Sesuai  
 STS : Sangat Tidak Sesuai

### Contoh

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya bahagia bekerja di perusahaan ini		√			

**1. Skala Y : Perilaku Sukarela (*Organizational Citizenship Behavior*)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
<b><i>Altruism</i></b>						
1	Saya merasa senang membantu karyawan lain menyelesaikan pekerjaannya					
2	Saya meluangkan waktu untuk memperkenalkan tempat kerja kami kepada karyawan baru					
3	Saya senang memberikan informasi kepada karyawan baru tentang tugasnya					
<b><i>Conscientiousness</i></b>						
4	Saya setiap hari hadir di kantor meskipun musim hujan					
5	Saya selalu hadir di hari pertama kerja meskipun pekerjaan belum ada					
6	Saya bertindak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan					
<b><i>Sportmanship</i></b>						
7	Saya meluangkan waktu bila ada kegiatan walaupun tidak terlalu penting					
8	Saya memerhatikan setiap tanggapan dari masyarakat terhadap pelayanan kami					
9	Saya selalu mencari tahu tentang masalah yang dihadapi kantor kami					
<b><i>Courtesy</i></b>						
10	Saya tidak suka mencampuri hak teman kerja					
11	Bagi saya hak teman kerja adalah privasi mereka					
12	Saat rekan kerja kesulitan dalam mengerjakan tugasnya maka saya akan membantu dalam menyelesaikan					
<b><i>Civic virtue</i></b>						
13	Menurut saya penting untuk menghadiri rapat yang diadakan perusahaan					
14	Jika ada waktu luang, saya memanfaatkan mencari informasi tentang pertanian					
15	Saya suka terlibat dalam kegiatan-kegiatan diluar jam kerja yang dilakukan perusahaan					

## 2. Skala X1: Iklim Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
<b>Keadaan Lingkungan</b>						
1	Saya merasa nyaman dengan ruangan tempat saya bekerja karena tidak adanya sampah yang berserakan dan lantai yang bersih					
2	Ruangan kerja di lengkapi dengan pendingin ruangan ( AC)					
3	Saya merasa prin, computer, dan kamera yang disediakan sudah cukup dan membantu dalam proses mengerjakan tugas					
<b>Keadaan Lingkungan Sosial</b>						
4	Komunikasi antara atasan dengan saya terjalin baik					
5	Terkadang pimpinan berperilaku semena-mena, tanpa memikirkan perasaan bawahannya					
6	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja dapat menumbuhkan rasa persaudaraan meningkatkan kinerja saya					
<b>Pelaksanaan Sistem Manajemen</b>						
7	Standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan mudah dimengerti oleh saya dan dapat dilaksanakan dengan baik					
8	Target perusahaan yang jelas membuat saya ingin mencapainya secara bersama-sama					
9	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan saya					
<b>Kondisi Fisik dan Kejiwaan Anggota</b>						
10	Dalam bekerja saya semangat dan penuh energi					
11	Selama bekerja saya memastikan kondisi fisik dan psikis saya sehat					
12	Saya memiliki komitmen dalam bekerja yang baik					
13	Saya mematuhi nilai-nilai moral yang ada dalam mendukung pekerjaan					
<b>Budaya organisasi</b>						
14	Memakai pakaian dinas sat jam kerja merupakan kewajiban setiap pegawai					
15	Saya tidak menerima pemberian imbalan berupa uang atau barang dari masyarakat yang akan dilayani					

### 3. Skala X2 : Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well-Being*)

#### a. Skala PANAS

NO	PERASAAN	TIDAK PERNAH	JARANG	KADANG- KADANG	SERING	SANGAT SERING
<b>Afek Positif : <i>attentive, excited, proud, dan strong</i></b>						
1	Tertarik					
2	Antusias					
3	Bangga					
4	Kuat					
5	Waspada					
<b>Afek Negatif : <i>distressed, angry, fearful, guilty, dan jittery</i></b>						
6	Stress					
7	Gugup					
8	Jengkel					
9	Merasa gugup					
10	Merasa bersalah					

#### b. Skala SWLS

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
<b>Kesejahteraan secara umum</b>						
1	Dalam banyak hal, hidup saya hampir sesuai dengan cita-cita saya					
2	Kondisi hidup saya sangat baik					
3	Saya puas akan kehidupan saya					
4	Sejauh ini, saya telah menemukan hal terpenting yang saya inginkan dalam hidup saya					
5	Jika saya dapat hidup lebih lama, saya hampir tidak akan mengubah apapun					

### Data Penelitian Variabel Perilaku Sukarela (Y)

Responden	Jawaban Aitem															Total
	Y1	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
R1	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	64
R2	4	5	5	5	1	4	4	5	4	5	5	5	1	4	4	61
R3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	69
R4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	68
R5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	71
R6	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	54
R7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	62
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
R9	4	4	5	4	2	4	4	4	3	4	5	4	2	4	4	57
R10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
R11	5	4	4	5	2	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	64
R12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
R13	5	4	5	4	2	5	5	4	5	4	5	4	2	5	5	64
R14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
R15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
R16	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	59
R17	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	56
R18	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	68
R19	4	4	4	5	2	4	5	5	5	4	4	5	2	4	5	62
R20	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	5	5	3	4	4	62
R21	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	51
R22	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	65
R23	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	54
R24	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	70
R25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
R26	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	67
R27	4	5	5	4	2	4	5	4	5	5	5	4	2	4	5	63
R28	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	64
R29	4	5	5	5	1	4	5	5	4	5	5	5	1	4	5	63
R30	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	65
R31	4	5	4	4	1	4	5	4	5	5	4	4	1	4	5	59
R32	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	64
R33	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	66
R34	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	53
R35	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	35
R36	4	2	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	51
R37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
R38	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	41
R39	3	2	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	47
R40	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	40
R41	2	1	2	3	1	2	3	3	3	1	2	3	1	2	3	32
R42	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	34
R43	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	53
R44	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
R45	5	4	4	5	2	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	64
R46	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
R47	5	4	5	4	2	5	5	4	5	4	5	4	2	5	5	64
R48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
R49	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	69
R50	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	68
R51	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	71
R52	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	54
R53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	62
R54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
R55	4	4	5	4	2	4	4	4	3	4	5	4	2	4	4	57
R56	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
R57	5	4	4	5	2	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	64
R58	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
R59	5	4	5	4	2	5	5	4	5	4	5	4	2	5	5	64
R60	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
R61	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
R62	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	59
R63	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	56
R64	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	68
R65	4	4	4	5	2	4	5	5	5	4	4	5	2	4	5	62

### Data Penelitian Variabel Iklim Kerja (X1)

Responden	Aitem Jawaban															Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
R1	2	2	2	2	2	3	5	5	5	4	4	4	3	5	5	53
R2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	5	5	5	1	4	4	42
R3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	66
R4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	64
R5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	61
R6	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	39
R7	1	5	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	57
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
R9	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	5	4	2	4	4	46
R10	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67
R11	2	2	2	2	2	2	5	5	4	4	4	5	2	5	5	51
R12	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	53
R13	1	4	1	2	1	2	5	5	5	4	5	4	2	5	5	51
R14	4	4	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	64
R15	2	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	63
R16	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	55
R17	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	46
R18	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	71
R19	2	2	2	2	2	2	4	5	5	4	4	5	2	4	5	50
R20	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	4	54
R21	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	1	4	38
R22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	63
R23	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	39
R24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	65
R25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
R26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	64
R27	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	4	2	4	5	51
R28	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	57
R29	1	1	1	1	1	1	4	5	4	5	5	5	1	4	5	44
R30	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	64
R31	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	4	4	1	4	5	43
R32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	63
R33	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	64
R34	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	53
R35	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	32
R36	2	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	50
R37	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56
R38	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	38
R39	2	2	1	2	3	2	3	4	4	2	3	4	2	3	4	41
R40	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	40
R41	2	2	4	1	2	1	2	3	3	1	2	3	1	2	3	32
R42	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	35
R43	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	53
R44	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67
R45	2	2	2	2	2	2	5	5	4	4	4	5	2	5	5	51
R46	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	53
R47	1	4	1	2	1	2	5	5	5	4	5	4	2	5	5	51
R48	4	4	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	64
R49	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	66
R50	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	64
R51	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	61
R52	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	39
R53	1	5	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	57
R54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
R55	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	5	4	2	4	4	46
R56	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67
R57	2	2	2	2	2	2	5	5	4	4	4	5	2	5	5	51
R58	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	53
R59	1	4	1	2	1	2	5	5	5	4	5	4	2	5	5	51
R60	4	4	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	64
R61	2	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	63
R62	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	55
R63	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	46
R64	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	71
R65	2	2	2	2	2	2	4	5	5	4	4	5	2	4	5	50

### Data Penelitian Variabel Kesejahteraan Subjektif (X2)

Responden	Aitem Jawaban															Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
R1	5	5	2	2	2	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	60
R2	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	1	4	4	47
R3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	69
R4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	68
R5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	65
R6	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	45
R7	4	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	59
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
R9	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	2	4	4	51
R10	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
R11	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	4	5	2	5	5	59
R12	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
R13	5	5	1	2	1	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	57
R14	5	5	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	66
R15	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69
R16	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	58
R17	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	50
R18	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	68
R19	4	4	2	2	2	2	4	5	4	4	4	5	2	4	5	53
R20	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	57
R21	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	3	1	4	4	44
R22	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	66
R23	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	45
R24	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	68
R25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
R26	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	67
R27	4	4	2	2	2	2	4	5	4	4	5	4	2	4	5	53
R28	5	5	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	3	5	4	62
R29	4	4	1	1	1	1	4	5	4	4	5	5	1	4	5	49
R30	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	68
R31	4	4	1	1	1	1	4	5	4	4	4	4	1	4	5	47
R32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	62
R33	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	67
R34	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	53
R35	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	36
R36	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	55
R37	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56
R38	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	40
R39	3	3	1	2	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	43
R40	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	36
R41	2	2	4	1	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	3	32
R42	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	32
R43	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	53
R44	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
R45	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	4	5	2	5	5	59
R46	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
R47	5	5	1	2	1	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	57
R48	5	5	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	66
R49	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	69
R50	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	68
R51	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	65
R52	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	45
R53	4	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	59
R54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
R55	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	2	4	4	51
R56	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
R57	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	4	5	2	5	5	59
R58	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
R59	5	5	1	2	1	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	57
R60	5	5	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	66
R61	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69
R62	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	58
R63	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	50
R64	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	68
R65	4	4	2	2	2	2	4	5	4	4	4	5	2	4	5	53

## a. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Variabel Perilaku Sukarela/*Organizational Citizenship Behavior* (Y)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	15

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	42,43	63,812	,395	,954
VAR00002	42,45	60,782	,767	,945
VAR00003	42,45	59,782	,900	,942
VAR00004	42,42	59,559	,930	,941
VAR00005	42,42	59,559	,930	,941
VAR00006	42,42	59,559	,930	,941
VAR00007	42,75	62,438	,455	,953
VAR00008	42,75	63,782	,336	,957
VAR00009	42,31	60,904	,779	,945
VAR00010	42,42	59,559	,930	,941
VAR00011	42,46	59,940	,834	,943
VAR00012	42,45	59,782	,900	,942
VAR00013	42,43	59,874	,911	,942
VAR00014	42,77	62,993	,432	,954
VAR00015	42,42	59,559	,930	,941

### 2. Variabel Iklim Organisasi (X1)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	39,26	54,852	<b>,472</b>	,885
VAR00002	39,15	53,320	<b>,653</b>	,879
VAR00003	39,51	51,941	<b>,521</b>	,884
VAR00004	39,86	52,777	<b>,529</b>	,883
VAR00005	39,60	53,650	<b>,611</b>	,880
VAR00006	39,69	52,654	<b>,576</b>	,881
VAR00007	39,38	53,084	<b>,622</b>	,879
VAR00008	39,55	52,470	<b>,537</b>	,883
VAR00009	39,58	52,840	<b>,491</b>	,885
VAR00010	39,51	52,066	<b>,609</b>	,879
VAR00011	39,46	53,877	<b>,683</b>	,879
VAR00012	39,58	53,590	<b>,502</b>	,884
VAR00013	39,49	54,254	<b>,680</b>	,879
VAR00014	39,46	52,440	<b>,552</b>	,882
VAR00015	39,63	53,518	<b>,474</b>	,886

**3. Variabel Kesejahteraan Subjektif/Subjective Well-Being (X2)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	42,00	45,563	<b>,561</b>	,887
VAR00002	42,00	45,563	<b>,561</b>	,887
VAR00003	42,00	45,563	<b>,561</b>	,887
VAR00004	42,06	43,246	<b>,651</b>	,883
VAR00005	41,91	44,585	<b>,575</b>	,886
VAR00006	41,97	44,874	<b>,432</b>	,892
VAR00007	41,83	43,112	<b>,630</b>	,884
VAR00008	41,80	42,975	<b>,613</b>	,884
VAR00009	41,80	42,975	<b>,613</b>	,884
VAR00010	41,83	43,112	<b>,630</b>	,884
VAR00011	41,85	44,820	<b>,553</b>	,887
VAR00012	42,22	45,234	<b>,462</b>	,890
VAR00013	41,82	44,747	<b>,588</b>	,886
VAR00014	42,05	44,451	<b>,484</b>	,890
VAR00015	41,80	42,975	<b>,613</b>	,884

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### IDENTITAS

1. Nama : Tri Rahayu
2. Tempat Tanggal Lahir : Babel, 02 Juli 2000
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Alamat : Desa Muara Lawe Bulan
6. Orangtua
  - Nama Ayah : Samsul Bahri
  - Nama Ibu : Nur Masnah
7. Riwayat Pendidikan
  - SD Muhammadiyah Kuta Cane, Aceh Tenggara
  - MtsN Kuta Cane, Aceh Tenggara
  - MAN 2 Model 2 Medan
  - Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Medan, September 2019

Penulis,

Tri Rahayu



**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 2169/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/4/2/2022

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 4/2/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Tri Rahayu  
NPM : 1805160132  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Identitas masalah :

Judul 1:

1. Apakah ada pengaruh iklim kerja dan subjective well being terhadap organizational citizenship behavior karyawan pada (BPTP) Balai Pengkajian Teknologi Pertanian, Provinsi Sumatera Utara.
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada (BPTP) Balai Pengkajian Teknologi Pertanian, Provinsi Sumatera Utara.
3. Apakah ada pengaruh Motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada (BPTP) Balai Pengkajian Teknologi Pertanian, Provinsi Sumatera Utara.

Judul 2:

1. Apakah ada Pengaruh iklim kerja dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebersihan dan Lingkungan hidup kab. Aceh Tenggara
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Lingkungan Hidup kab. Aceh Tenggara
3. Apakah ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Lingkungan Hidup kab. Aceh Tenggara.

Judul 3:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap produktifitas pegawai di badan pengelolaan keuangan, Aceh Tenggara.
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di badan pengelolaan keuangan, Aceh Tenggara.
3. Apakah ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di badan pengelolaan keuangan Aceh Tenggara.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Iklim Kerja Dan Subjective Well Being Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan.  
2. Pengaruh Iklim Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.  
3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Pegawai.

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Kebersihan Kutacane, Aceh Tenggara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon



**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 2169/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/4/2/2022

Nama Mahasiswa : Tri Rahayu  
NPM : 1805160132  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 4/2/2022  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si 13/2/2022

Judul Disetujui\*\*)

Pengaruh Iklim Kerja Dan Subjective Well  
Being Terhadap Organizational Citizenship  
Behavior Karyawan.

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, Jumat, 11 Maret 2022

Dosen Pembimbing 21/2/2022

(Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.)

Keterangan:

\*) Ditasi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Ditasi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Inisial Skripsi"



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**  
**PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 744 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Peretujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi : Manajemen**  
**Pada Tanggal : 28 Maret 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : Tri Rahayu**  
**N P M : 1805160132**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Iklim Kerja Dan Subjective Well Being Terhadap Organizational Citi Zenship Behavior Pada Karyawan**

**Dosen Pembimbing : Dr.Fajar Pasaribu, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 28 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*



Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 25 Sya'ban 1443 H  
28 Maret 2022 M



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

**Tembusan :**

1. Peringgal





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Lengkap : TRI RAHAYU  
NPM : 1805160132  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH IKLIM KERJA DAN SUBJECTIVE WELL BEING TERHADAP ORGANIZATIONAL CITI ZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN DI BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN SUMATERA UTARA

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Harap banyak kutipan Teori, Corap Menjelaskan Penomene- Penomene apa saja yang terjadi Pada Variabel yang akan diteliti.	2/6 22	
BAB 2	Harap Menggunakan buku-buku atau konsep Penelitian minimal Buku Jurnal Minimal Maksimal 10 tahun terakhir.		
BAB 3	Jadwal dan Tabel Penelitian Harap dibuat Rumus. & Sampel Harap dibuat.	08/ Juni 2022	
Daftar Pustaka	Harap kutipan Para dikan diambil dan ditutip. lagi.		
Persetujuan Sidang Meha Hijau	ACC. Seminar Proposal Si	20/ 22 16	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

**JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si**

Medan, Juni 2022

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

**Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si**



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Rabu, 13 Juli 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Tri Rahayu  
N.P.M. : 1805160132  
Tempat / Tgl.Lahir : Babel, 02 Juli 2000  
Alamat Rumah : Jl. Bunga ester gg baja Padang Bulan pasar 6  
JudulProposal : Pengaruh Iklim Kerja Dan Subjective Well Being Terhadap organizational citizenship Behavior pada karyawan Di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Judul kalau bisa di bahasa Indonesia kan saja jangan dicampur dengan bahasa asing kalau p. Inggris semua telk.masaiah.
Bab I	* Identitas Masalah 2. Apa sebenarnya iklim kerja *... Rumus: ... * Matriks Penelitian (gunakan Point).
Bab II	* Kerangka konseptual *... * di bawah kata saja *... * di bawah kata saja
Bab III	* Jenis Penelitian (pendekatan) * Uji instrumen Penelitian * Tabel Waktu (letakkan dibawah kuisisioner pd teknik *... * *... * *... *
Lainnya	* Teknik Analisis data diganti menjadi Analisis AUV.
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 13 Juli 2022

**TIM SEMINAR**

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr. Afrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Susi Handayani, SE., M.M.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 13 Juli 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Tri Rahayu  
N .P.M. : 1805160132  
Tempat / Tgl.Lahir : Babel, 02 Juli 2000  
Alamat Rumah : Jl. Bunga ester gg baja Padang Bulan pasar 6  
JudulProposal :Pengaruh Iklim Kerja Dan Subjective Well Being Terhadap organizational citizenship Behavior pada karyawan Di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Dr. Fajar Pasaribu, SE.,M.Si.*

Medan, Rabu, 13 Juli 2022

TIM SEMINAR

Ketua

  
Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Pembimbing

  
Dr. Fajar Pasaribu, SE.,M.Si.

Sekretaris

  
Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

  
Susi Handayani, SE., M.M.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

  
Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.  
NIDN : 0105087601



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 744 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2022  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**  
Medan, 25 Sya'ban 1443 H  
28 Maret 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provsu**  
**Jln.Jend.Besar A.H. Nasution No.1 B Medan**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Tri Rahayu**  
Npm : **1805160132**  
Jurusan : **Manajemen**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Judul : **Pengaruh Iklim Kerja Dan Subjective Well Being Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

**Tembusan :**  
1. Pertiinggal





KEMENTERIAN PERTANIAN  
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PERTANIAN  
BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN SUMATERA UTARA

Jalan Jend. Besar Abdul Haris Nasution No.1 B. Medan (20143)  
Telepon (061) 787 0710, Fax (061) 786 1020  
Website : sumut.litbang.pertanian.go.id E-mail : bptp-sumut@litbang.pertanian.go.id sekretariatbptpsumut@gmail.com



6 April 2022

No : B-416/HM.040/H.12.1/4/2022  
Lamp :  
Hal : Izin Riset

Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di.  
Tempat

Menindaklanjuti Surat Saudara No: 744/II.3-AU/UMSU-05/F/2022, tanggal; 28 Maret 2022, perihal; Izin Riset Pendahuluan, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat menerima mahasiswa/i Saudara :

Nama : Tri Rahayu  
Npm : 1805160132  
Jurusan/Semester : Manajemen/VIII  
Judul : Pengaruh Iklim Kerja dan Subjective Well Being Terhadap Organizational Citi Zenship Behavior Pada Karyawan

untuk melaksanakan **Riset** di BPTP Sumatera Utara, dengan catatan agar mematuhi protokes dan peraturan yang berlaku di BPTP Sumatera Utara

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Kepala Balai,



*[Handwritten Signature]*  
Dr. Khadijah EL Ramija, SPi, MP  
NIP : 196902281996032002



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menerima surat ini agar dituliskan nomor dan tanggalnya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2506/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 25 Muharram 1444 H  
24 Agustus 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**Balai Pengkajian Teknolgi Pertanian Provsu**  
**Di**  
**Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Tri Rahayu**  
N P M : **1805160132**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Iklim Kerja Dan Kesejahteraan Subjektif Terhadap Prilaku Sukarela Pada Karyawan Di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI, SE., MM., M.Si.**  
**NIDN : 0109086502**

Tembusan :  
1. Pertinggal





KEMENTERIAN PERTANIAN  
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PERTANIAN  
**BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN SUMATERA UTARA**

Jalan Jend. Besar Abdul Haris Nasution No.1 B. Medan (20143)  
Telepon (061) 787 0710, Fax (061) 786 1020

Website : [sumut.litbang.pertanian.go.id](http://sumut.litbang.pertanian.go.id) E-mail : [bptp-sumut@litbang.pertanian.go.id](mailto:bptp-sumut@litbang.pertanian.go.id) [sekretariatbptpsumut@gmail.com](mailto:sekretariatbptpsumut@gmail.com)



16 September 2022

No :  
Lamp :  
Hal : Surat Keterangan RISET

Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di.  
Tempat

Dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/mahasiswi Saudara :

Nama : Tri Rahayu  
NPM : 1805160132  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Kerja dan Kesejahteraan Subjektif Terhadap Prilaku Sukarela Pada Karyawan di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Utara

telah selesai melaksanakan riset di Instansi kami dengan baik.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Plt. Kepala Balai

Dr. Khadijah EL Ramija SPI. MP  
NIP : 196902281996032002