

PENGARUH KECERDASAN EMOSI, *WORKLIFE BALANCE* DAN REWARD RECGONITION TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN PT IRFAI BERKAH SEJAHTERA KEDIRI

Desi Dwi Raumadina^{1*}, Hariyono², Itot Bian Raharjo³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
desidr03@gmail.com^{1*}, hariyono@unpkdr.ac.id², itotbianraharjo18@gmail.com³

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 26/06/2026

Tanggal Revisi: 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This study examines how emotional intelligence, work-life balance, and reward recognition influence Organizational Citizenship Behavior (OCB) at PT Irfai Berkah Sejahtera Kediri. Employing a quantitative approach, data were collected via employee questionnaires. The analysis included validity and reliability testing, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and an assessment of the coefficient of determination. The results indicate that emotional intelligence, work-life balance, and reward recognition each have a positive and significant partial effect on OCB, with significance values of less than 0.05. Furthermore, these variables exert a positive and significant simultaneous effect on OCB, evidenced by a calculated F-value of 528.915 and a significance level below 0.05. The R-squared value was found to be 0.919, indicating that emotional intelligence, work-life balance, and reward recognition account for 91.9% of the influence on OCB.

Keywords: *Emotional Intelligence, Work-Life Balance, Reward Recognition, Organizational Citizenship Behavior*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji bagaimana kecerdasan emosional, *work life balance* dan *reward recognition* memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Irfai Berkah Sejahtera Kediri. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner karyawan. Analisis yang dilakukan meliputi uji validitas dan reliabilitas, regresi linear berganda, uji-t, uji-F, serta penilaian koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, *work life balance* dan *reward recognition* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap OCB dengan perolehan nilai signifikansi $<0,05$. Sedangkan secara simultan kecerdasan emosional, *work life balance* dan *reward recognition* positif dan signifikan secara parsial terhadap OCB dengan perolehan nilai F hitung sebesar 528,915 dan signifikansi $<0,05$. Diketahui besar nilai *Adjusted R Square* 0,919 atau variabel kecerdasan emosional, *work life balance* dan *reward recognition* berpengaruh terhadap OCB sebesar 91,9%.

Kata Kunci: *Kecerdasan Emosi, Work-Life Balance, Reward Recognition, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja dan struktur sumber daya manusia perusahaan haruslah fleksibel dan efektif, serta mampu mempertahankan kualitas layanan dan efisiensi operasional agar tetap kompetitif. Pada saat yang sama, industri dituntut untuk menjunjung tinggi tanggung jawab sosial dan mematuhi peraturan kesehatan demi menjamin keberlanjutan bisnis jangka panjang. Kondisi ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset strategis; baik karyawan garda depan maupun personel distribusi memegang peran penting dalam menjaga produktivitas dan melindungi reputasi perusahaan di tengah tekanan eksternal serta perubahan pasar.

Salah satu konsep penting terkait perilaku karyawan yang mendukung keberhasilan organisasi adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB mengacu pada tindakan sukarela yang dilakukan individu tanpa imbalan formal namun secara kolektif meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku ini mencakup dimensi-dimensi seperti altruisme, yang tercermin dalam kesediaan membantu rekan kerja; conscientiousness (sikap cermat dan bertanggung jawab), yang ditunjukkan dengan menyelesaikan tugas melampaui ekspektasi dasar; serta *civic virtue* (sikap kewarganegaraan organisasi), yang melibatkan partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan organisasi.[1]. Pentingnya OCB telah disoroti dalam berbagai penelitian, yang menunjukkan bahwa hal tersebut berkontribusi terhadap produktivitas yang lebih tinggi, peningkatan efisiensi, dan penurunan tingkat pergantian karyawan [2]. Oleh karena itu, mendorong OCB di kalangan karyawan merupakan investasi penting untuk menjamin keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Selain sistem penghargaan, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) juga muncul sebagai faktor signifikan yang membentuk perilaku karyawan. Keseimbangan ini mengacu pada kondisi di mana individu

dapat mengelola tanggung jawab pekerjaan serta kebutuhan pribadi dan keluarga tanpa mengalami konflik yang berarti. [3] Teori Konservasi Sumber Daya membantu memperjelas hubungan ini dengan mengemukakan bahwa karyawan yang mampu menjaga waktu, energi, dan kesejahteraan psikologis mereka melalui keseimbangan kehidupan kerja (WLB) akan memiliki sumber daya tambahan yang dapat mereka kontribusikan kembali kepada organisasi dalam bentuk (OCB). Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa individu yang mencapai keseimbangan ini umumnya melaporkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, serta kesediaan yang lebih besar untuk melakukan tindakan sukarela yang bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan. [4]

Dari sisi internal individu, kecerdasan emosi (*emotional intelligence*) diyakini memegang peranan vital dalam pembentukan OCB [5]. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan seseorang untuk mempersepsikan, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang-orang di sekitarnya secara akurat. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung menunjukkan empati, pengendalian diri, dan kemampuan interpersonal yang lebih baik, sehingga memungkinkan mereka membangun hubungan yang positif dan efektif di tempat kerja [6]. Kemampuan ini berperan langsung dalam mendukung OCB karena karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi lebih peka terhadap kebutuhan rekan kerja mereka dan mampu memberikan bantuan secara proaktif sembari mengelola konflik antarpribadi secara konstruktif.

Meskipun banyak penelitian telah mengkaji bagaimana variabel-variabel ini memengaruhi OCB, masih terdapat beberapa celah penelitian. Sebagai contoh, sementara beberapa temuan menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja *work-life balance* berdampak positif terhadap OCB, penelitian lain melaporkan tidak adanya hubungan yang signifikan. Hasil yang beragam ini mengisyaratkan bahwa pengaruh keseimbangan kehidupan kerja mungkin berbeda-beda tergantung pada industri dan karakteristik karyawan, sehingga diperlukan penelitian lebih mendalam. Selain itu, masih terbatas penelitian yang menggabungkan ketiga variabel tersebut kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, dan penghargaan serta pengakuan dalam satu model terintegrasi.

Berdasarkan pengamatan awal di PT Irfai Berkah Sejahtera, ditemukan beberapa indikasi rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di kalangan karyawan. Pada masa-masa sibuk, sebagian karyawan terlihat hanya berfokus pada tugas masing-masing dan menunjukkan kesediaan yang terbatas untuk membantu rekan kerja yang sedang kesulitan. Keluhan juga muncul terkait beban kerja yang berat dan jadwal yang kaku, yang dianggap menghambat keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Selain itu, beberapa pekerja mengungkapkan bahwa upaya ekstra mereka tidak selalu mendapatkan pengakuan atau apresiasi yang memadai dari pihak manajemen. Secara keseluruhan, kondisi-kondisi ini dapat berkontribusi pada penurunan motivasi karyawan.

Masalah rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Irfai Berkah Sejahtera memerlukan solusi yang didasarkan pada pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor pembentuk perilaku tersebut. OCB memegang peranan penting dalam memperkuat kerja sama tim, menciptakan suasana kerja yang suportif, serta mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan bekerja secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk memberikan wawasan strategis berbasis bukti yang dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan mengkaji bagaimana kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, dan pemberian penghargaan serta pengakuan memengaruhi OCB, organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang lebih mendukung tumbuhnya perilaku positif karyawan tersebut.

Mengatasi masalah rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Irfai Berkah Sejahtera memerlukan solusi yang didasarkan pada pemahaman menyeluruh mengenai faktor-faktor pembentuk perilaku tersebut. OCB berkontribusi signifikan dalam memperkuat kerja sama tim, menciptakan iklim kerja yang konstruktif, serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting karena memberikan wawasan strategis berbasis data bagi manajemen untuk membantu merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan mengidentifikasi peran kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, dan pemberian penghargaan serta pengakuan, perusahaan dapat mengembangkan lingkungan kerja yang lebih mendorong munculnya OCB di kalangan karyawan.

Meskipun banyak penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), ketidakonsistenan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan dalam literatur yang ada. Secara khusus, variabel keseimbangan kehidupan kerja (**Work-Life Balance** atau WLB) telah menghasilkan temuan yang beragam; sementara sebagian peneliti menemukan adanya dampak positif dan signifikan terhadap OCB, peneliti lain tidak menemukan hubungan yang berarti. Hal ini mengisyaratkan bahwa

pengaruh WLB terhadap OCB sangat bergantung pada konteks serta dipengaruhi oleh berbagai elemen seperti karakteristik industri, intensitas beban kerja, dan lingkungan sosial karyawan. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu menganalisis variabel-variabel ini secara terpisah misalnya dengan hanya meneliti imbalan atau kecerdasan emosional secara sendiri-sendiri sehingga hanya sedikit studi yang mengintegrasikan kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, dan pengakuan atas imbalan ke dalam satu kerangka kerja yang komprehensif. Kesenjangan lain muncul dari terbatasnya jumlah penelitian yang berfokus pada industri tembakau, yang memiliki tantangan tersendiri seperti batasan regulasi, beban kerja yang berat, dan dinamika sosial yang unik. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang menerapkan pendekatan yang lebih terintegrasi dan spesifik terhadap konteks tertentu untuk mengatasi berbagai keterbatasan tersebut.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan model yang mengintegrasikan tiga variabel utama kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, dan penghargaan serta pengakuan untuk menganalisis dampak gabungan ketiganya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pendekatan terintegrasi ini memberikan pemahaman yang lebih luas dibandingkan penelitian terdahulu, yang umumnya hanya mengkaji satu atau dua faktor tersebut secara terpisah. Penelitian ini juga menawarkan keunikan kontekstual dengan berfokus pada industri tembakau, khususnya PT Irfai Berkah Sejahtera, sebuah sektor yang masih minim mendapat perhatian dalam penelitian perilaku organisasi. Selain itu, studi ini memadukan wawasan empiris yang diperoleh melalui observasi langsung dan wawancara awal, sehingga analisis yang dihasilkan mencerminkan kondisi nyata di tempat kerja dan tidak sekadar mengandalkan asumsi teoretis. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis maupun praktis yang berarti, khususnya dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk memperkuat OCB di tengah industri yang menghadapi berbagai tantangan yang kompleks dan berat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya yang mencakup urgensi teoretis, kondisi nyata di lapangan, kesenjangan dalam penelitian terdahulu, serta signifikansi praktis peneliti memandang perlu untuk melaksanakan kajian yang terstruktur, terukur, dan berbasis bukti mengenai hal tersebut "Pengaruh Kecerdasan Emosi, *Work Life Balance* Dan *Reward Recognition* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT Irfai Berkah Sejahtera".

METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif.[7] Penelitian ini menggunakan tiga variabel independent Kecerdasan Emosional, *Work Life Balance*, *reward recognition* dan satu variabel dependen, yaitu OCB Populasi penelitian mencakup 140 individu yang seluruhnya dijadikan sampel melalui metode pengambilan sampel jenuh, sehingga menghasilkan total sampel sebanyak 140 responden. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden. Instrumen pengukuran disusun menggunakan indikator-indikator khusus untuk setiap variabel, dan data yang terkumpul diolah menggunakan IBM SPSS versi 25.[8] Prosedur analisis dimulai dengan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup penilaian terhadap normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Setelah tahapan tersebut, dilakukan analisis regresi linear berganda termasuk uji-t dan uji-F untuk mengevaluasi pengaruh secara parsial dan simultan yang diikuti dengan perhitungan koefisien determinasi [9].

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh butir pernyataan pada variabel Kecerdasan Emosi (X1), *Work Life Balance* (X2), *Reward Recognition* (X3), dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung pada setiap item yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,166. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Selain itu, hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut

Uji Reliabilitas

Untuk menguji hasil uji reliabilitas dari semua instrument dari variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y dikatakan reliabel atau layak dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,090, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel kecerdasan emosi, work life balance, dan reward recognition berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel kecerdasan emosi, *work life balance*, dan *reward recognition* memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan VIF masing-masing sebesar 7,378, 6,340, dan 3,870, yang seluruhnya berada di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas sehingga variabel independen tidak memiliki korelasi yang bermasalah dan layak digunakan dalam analisis.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan nilai tingkat probability dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Kecerdasan emosi (X_1)	0,143	>0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Work life balance (X_2)	0,278		
Reward recognition (X_3)	0,742		

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 1, nilai signifikansi (sig. 2-tailed) untuk ketiga variabel X melebihi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Berdasarkan hasil uji linearitas, diperoleh nilai signifikansi kecerdasan emosi sebesar 0,113, work life balance sebesar 0,384, dan reward recognition sebesar 0,050. Seluruh nilai memenuhi kriteria linearitas ($\geq 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen bersifat linier dan memenuhi asumsi untuk analisis regresi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = -5,580 + 0,728X_1 + 0,502X_2 + 0,121X_3$. Persamaan ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, dan pengakuan serta penghargaan *reward recognition* masing-masing memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian, peningkatan pada salah satu variabel tersebut berkaitan dengan peningkatan OCB karyawan. Di antara ketiganya, kecerdasan emosional memiliki koefisien regresi terbesar (0,728), diikuti oleh keseimbangan kehidupan kerja (0,502) dan pengakuan serta penghargaan (0,121), yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan prediktor terkuat bagi OCB.

Hasil Uji t

Hasil uji-t menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Kecerdasan emosional memiliki nilai signifikansi 0,000, yang mengindikasikan adanya dampak positif dan signifikan terhadap OCB. Variabel keseimbangan kehidupan-kerja work-life balance juga mencatat nilai signifikansi 0,000, yang mengonfirmasi pengaruh positif dan signifikannya. Selain itu, variabel penghargaan dan pengakuan *reward recognition* menghasilkan nilai signifikansi 0,027 masih di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel ini juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Hasil Uji F

Uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 528,915 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai ini berada di bawah ambang batas 0,05, hal tersebut mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, dan penghargaan serta pengakuan secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap **Organizational Citizenship Behavior** (OCB). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan memengaruhi OCB terbukti.

Hasil Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R-squared* adalah 0,919 atau 91,9%. Hal ini berarti bahwa 91,9% variasi dalam OCB karyawan dijelaskan oleh kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, serta penghargaan dan pengakuan. Sisanya, sebesar 9,1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi, dan variabel lain di luar lingkup penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pengujian hipotesis untuk H1 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki koefisien regresi sebesar 0,728, dengan nilai *t* sebesar 8,368 dan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini mengonfirmasi bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap OCB.

Hal ini mengimplikasikan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi cenderung lebih mungkin menunjukkan perilaku OCB. Individu yang mampu memahami, mengatur, dan mengelola emosi mereka secara akurat cenderung membangun hubungan yang lebih kuat dan harmonis dengan rekan kerja maupun atasan. Keterampilan emosional semacam itu mendorong perilaku seperti membantu rekan kerja, bersedia mengerjakan tugas di luar kewajiban pekerjaan formal, menjaga interaksi yang positif, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengenali emosinya sendiri, mengelola emosi tersebut, mempertahankan motivasi, memahami perasaan orang lain (empati), serta membangun interaksi sosial yang sehat. Dalam penelitian ini, komponen-komponen kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial terbukti berkontribusi terhadap tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang lebih tinggi di kalangan karyawan PT Irfai Berkah Sejahtera. [10].

Temuan penelitian ini sejalan dengan studi-studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran signifikan dalam memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) [11].

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Uji hipotesis untuk H2 menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,502, dengan nilai *t* sebesar 5,571 dan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Hasil ini mengimplikasikan bahwa karyawan yang merasakan adanya keseimbangan yang baik antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih menunjukkan perilaku OCB. Ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan sembari tetap memiliki waktu bagi keluarga dan aktivitas pribadi, mereka umumnya mengalami tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta rasa komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi [9].

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). [12] Dengan demikian, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan PT Irfai Berkah Sejahtera maka semakin tinggi pula perilaku OCB yang ditunjukkan.

Pengaruh *Reward Recognition* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Uji hipotesis untuk H3 menunjukkan bahwa *Reward Recognition* (penghargaan dan pengakuan) berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel *Reward Recognition* memiliki koefisien regresi sebesar 0,121, dengan nilai *t* sebesar 2,229 dan tingkat signifikansi 0,027 ($p < 0,05$). Hasil ini mengonfirmasi bahwa *Reward Recognition* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Hal ini berarti karyawan yang memandang sistem penghargaan dan pengakuan perusahaan sebagai sesuatu yang adil dan mendukung cenderung lebih menunjukkan perilaku OCB. Ketika karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka, mereka cenderung menjadi lebih termotivasi dan lebih bersedia memberikan kinerja yang unggul.

Dalam penelitian ini, *Reward Recognition* mencakup aspek-aspek seperti peningkatan produktivitas, perbaikan kualitas kerja, keterlibatan yang lebih kuat, motivasi yang berkelanjutan, serta loyalitas yang lebih tinggi. Ketika penghargaan dan pengakuan diberikan secara tepat, karyawan terdorong untuk membantu rekan kerja, menjaga citra positif organisasi, dan berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan perusahaan.

Pengaruh Kecerdasan Emosi, *Work Life Balance*, dan *Reward Recognition* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Uji hipotesis untuk H4 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, serta penghargaan dan pengakuan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior** (OCB). Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 528,915 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Koefisien determinasi lebih lanjut menunjukkan nilai **Adjusted R-Square** sebesar 0,921, yang berarti bahwa 92,1 persen variasi dalam OCB dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, serta penghargaan dan pengakuan, sementara 7,9 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Secara keseluruhan, temuan ini mengisyaratkan bahwa peningkatan OCB karyawan didorong oleh kombinasi elemen-elemen pribadi, kehidupan kerja, dan organisasi. Karyawan yang menunjukkan kecerdasan emosional yang kuat, menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta menerima penghargaan dan pengakuan yang adil dari organisasi cenderung lebih mungkin untuk melakukan perilaku sukarela yang memberikan kontribusi positif bagi organisasi [13].

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan studi ini, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, serta penghargaan dan pengakuan masing-masing memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior** (OCB) karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera. Karyawan yang mampu mengelola emosi secara efektif cenderung membangun hubungan yang lebih baik di tempat kerja, mendukung rekan kerja, dan menunjukkan perilaku sukarela yang bermanfaat bagi organisasi. Selain itu, menjaga keseimbangan yang sehat antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kenyamanan, kepuasan kerja, dan motivasi, yang pada gilirannya mendorong OCB. Penghargaan dan pengakuan juga memperkuat rasa dihargai pada diri karyawan, sehingga memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, serta penghargaan dan pengakuan semuanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di PT Irfai Berkah Sejahtera. Karyawan yang mampu memahami dan mengelola emosi mereka cenderung berinteraksi secara lebih efektif, berkolaborasi dengan baik bersama rekan kerja, serta menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung tujuan organisasi. Selain itu, ketika karyawan merasakan keseimbangan antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka merasa lebih nyaman, puas, dan termotivasi kondisi yang berkontribusi pada tingkat OCB yang lebih tinggi. Penghargaan dan pengakuan dari perusahaan juga meningkatkan rasa dihargai pada diri karyawan, yang mendorong mereka untuk mencurahkan upaya lebih besar dalam pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, ketiga faktor menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menjadi kontributor utama dalam memperkuat OCB karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memprioritaskan inisiatif yang meningkatkan kompetensi emosional, mendukung keseimbangan kehidupan kerja, serta menerapkan sistem penghargaan yang adil dan memotivasi dalam praktik manajemen sumber daya manusia mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Simanjanrang H, Elvinawanty R, Sinaga RL, Laia BS, Hartini S. Pengaruh work life balance dan kecerdasan emosional terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada guru di YPK Don Bosco KAM Saribudolok. *IDEA J Psikol* 2025;9:61–73.
- [2] Kamil I, Rivai HA. Pengaruh budaya organisasi dan keadilan organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *J Manaj dan Kewirausahaan* 2021;6:48–60.
- [3] Iroth AF, Pio RJ, Tatimu V. Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap organizational

- citizenship behavior pada karyawan Grapari Telkomsel Manado. *Productivity* 2022;3:354–60.
- [4] Hasan M, Sandi B. The effect of work life balance, reward and organizational commitment on organizational citizenship behavior. *Dyn Manag J* 2025;9:244–59.
- [5] Wulandari, Burhanuddin, Mustari N. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. *Kaji Ilm Mhs Adm Publik* 2021;2:140–55.
- [6] Setyawanti E. Pengaruh tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Purwokerto. *J Probisnis* 2020;5:42–59.
- [7] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta; 2022.
- [8] Maimunah S. Pengaruh Kualitas Pelayanan, Persepsi Harga, Cita Rasa Terhadap Kepuasan Konsumen Dan Loyalitas Konsumen. *IQTISHADEquity J Manaj* 2020;1:57–68. <https://doi.org/10.51804/iej.v1i2.542>.
- [9] Kurniawan KY, Albari Albari. Pengaruh Media Sosial dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Varian Produk Merek Apple Lini Terbaru (Citra Merek sebagai Variabel Mediasi) 2023;11:52–66.
- [10] Nugraha AE, Susilawati I. KECERDASAN EMOSIONAL MENURUT GOLEMAN DALAM PERSPEKTIF KURIKULUM 2013 PAUD 2022;1.
- [11] Theresya F, Nababan V, Wijono S. KECERDASAN EMOSI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN RUMAH SAKIT 2024;6:178–89.
- [12] Arsyad R, Wahyudi W. PENGARUH WORK-LIFE BALANCE , KETERLIBATAN KERJA , DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi Pada Karyawan PT . Bank Central Asia cabang Green Garden Jakarta Barat) 2024;1:595–604.
- [13] Hasibuan MY, Khalid Z. Pengaruh Work-Life Balance , Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior 2026.