

Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pengaruh Quality Work of Life terhadap Kinerja Karyawan

Suwandi*, Erdi Erdi

Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara Quality Work of Life (QWL) dan Organizational Citizenship Behavior (OCB), serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. QWL mencerminkan tingkat kepuasan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja, sementara OCB mengacu pada perilaku sukarela yang melebihi tugas-tugas formal yang diharapkan dari karyawan. Kinerja karyawan, di sisi lain, mencerminkan sejauh mana karyawan mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan dari berbagai perusahaan di Kawasan industri Cikarang, dengan jumlah sample berjumlah 82. Responden diminta untuk menilai tingkat QWL yang mereka alami, tingkat OCB yang mereka tunjukkan, dan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan bantuan program smart PLS. Hasil penelitian diharapkan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara QWL, OCB, dan kinerja karyawan. Diharapkan bahwa QWL yang tinggi akan berkontribusi positif terhadap peningkatan tingkat OCB yang ditunjukkan oleh karyawan. Selain itu, diharapkan bahwa OCB yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Quality Work of Life; Organizational Citizenship Behavior; kinerja karyawan.*

Copyright (c) 2023 Suwandi

✉ Corresponding author :

Email Address : suwandi@pelitabangsa.ac.id

PENDAHULUAN

Quality Work of Life merupakan konsep yang berkaitan dengan kepuasan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. QWL mencakup berbagai aspek seperti lingkungan kerja yang mendukung, keseimbangan kerja-kehidupan pribadi, pengakuan dan penghargaan, pengembangan karir, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan. Sebagai suatu konsep yang holistik, QWL memandang bahwa kepuasan dan kesejahteraan karyawan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merujuk pada perilaku sukarela yang melebihi tugas-tugas formal yang diharapkan dari karyawan. OCB melibatkan tindakan seperti membantu rekan kerja, memberikan saran yang konstruktif, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, dan menunjukkan komitmen terhadap organisasi. OCB dianggap sebagai indikator penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, memperbaiki hubungan antarindividu, dan

menciptakan iklim kerja yang positif. OCB memfokuskan pada perjanjian sosial antara individu dengan organisasi yang biasanya dibandingkan dengan perilaku in-role yang didasarkan pada kinerja terbatas yang disyaratkan oleh organisasi (Andriani et al., 2012)

Keterkaitan antara QWL dan OCB adalah penting untuk dipahami karena faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja dapat berdampak pada tingkat OCB yang ditunjukkan oleh mereka (Uttunggadewi & Indrawati, 2018). QWL yang baik, seperti lingkungan kerja yang nyaman dan dukungan sosial yang kuat, dapat mendorong karyawan untuk melampaui tugas-tugas rutin mereka dan terlibat dalam perilaku sukarela yang bermanfaat bagi organisasi. Sebaliknya, jika karyawan mengalami QWL yang rendah, mereka mungkin kurang termotivasi untuk berkontribusi secara ekstra dan lebih cenderung memenuhi kewajiban tugas-tugas formal saja.

Selain hubungan antara QWL dan OCB, penelitian juga mengkaji dampak OCB terhadap kinerja karyawan. Dengan menunjukkan OCB yang tinggi, karyawan dapat meningkatkan efektivitas individu dan tim, memperbaiki hubungan dengan atasan dan rekan kerja, dan meningkatkan citra positif organisasi di mata pihak luar (Lestari & Ghaby, 2018). Dalam jangka panjang, OCB yang konsisten dan berkualitas tinggi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh QWL terhadap OCB dan dampaknya terhadap kinerja karyawan memiliki relevansi yang penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Memahami faktor-faktor yang memengaruhi QWL dan OCB, serta hubungannya dengan kinerja karyawan, dapat membantu organisasi dalam merancang strategi dan kebijakan yang berfokus pada peningkatan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, serta meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi HRM dan manajer organisasi dalam mengembangkan program dan kebijakan yang mendorong QWL yang baik, mendorong OCB yang tinggi, dan meningkatkan kinerja karyawan (Alfiana, 2020).

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan positif antara QWL dan OCB. Misalnya, karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka cenderung lebih terlibat dalam perilaku sukarela dan berkontribusi secara aktif dalam organisasi. Selain itu, karyawan yang mengalami tingkat kesejahteraan yang tinggi cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap organisasi dan bersedia melakukan lebih dari yang diharapkan. Namun, meskipun ada bukti yang mendukung hubungan ini, masih ada kekurangan dalam pemahaman kita tentang dinamika yang mempengaruhi hubungan QWL, OCB, dan kinerja karyawan. Beberapa penelitian juga menghasilkan temuan yang bertentangan, menunjukkan perlunya penyelidikan lebih lanjut untuk mengklarifikasi dan memahami hubungan ini dengan lebih baik.

Penelitian ini akan memberikan kontribusi signifikan dalam memperdalam pemahaman kita tentang hubungan antara QWL, OCB, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian dapat memberikan panduan praktis bagi manajer untuk meningkatkan QWL di tempat kerja, mendorong OCB yang positif, dan akhirnya meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Melalui penelitian ini, diharapkan adanya pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya QWL dalam mempengaruhi OCB dan kinerja karyawan. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung QWL yang baik, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan karyawan, memotivasi mereka untuk berpartisipasi aktif dalam OCB, dan pada gilirannya, meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut Ubelsa (2023) bahwa ada hubungan signifikan antara beberapa dimensi QWL terhadap kinerja. Sedangkan menurut Hermawati (2019) QWL tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM. Hal ini menyebabkan kontradiksi antara teori dari Ubelsa (2023) dengan teori dari Hermawati (2019) dalam jurnalnya menyatakan bahwa indikator altruism, conscientousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di lain sisi selain OCB juga terdapat QWL. Konsep QWL berlandaskan bahwa penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya adalah hal yang penting menurut (Imanullah et al., 2018). Sedangkan Bernadetha Nadeak (2020) menjelaskan bahwa Organizational Citizenship Behavior bersifat prososial dan sangat membantu para pegawai baru. Ini menjadikan organisasi dengan suasana formal menjadi sedikit santai, kekeluargaan, dan penuh dengan kerja sama. Tentu saja suasana seperti ini sangat baik dan dapat mengurangi ketegangan di antara para karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional, di mana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu dari 82 responden yang merupakan karyawan dari berbagai perusahaan di kawasan industri Cikarang. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di kawasan industri Cikarang. Karena keterbatasan waktu dan sumber daya, dilakukan pengambilan sampel dengan menggunakan teknik purposive sampling untuk memilih 82 responden yang menjadi partisipan dalam penelitian ini. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel Quality Work of Life, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan kinerja karyawan. Kuesioner dikembangkan berdasarkan tinjauan literatur. Sebelum digunakan dalam penelitian, kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menganalisis korelasi antarvariabel dan melihat kesesuaian pertanyaan dengan teori yang ada. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alfa Cronbach untuk mengukur tingkat konsistensi internal setiap variabel. Data yang terkumpul akan diolah menggunakan teknik analisis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak statistik tertentu. PLS merupakan metode analisis regresi yang cocok untuk data berjumlah sampel terbatas seperti pada penelitian ini. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan simultan antara variabel independen (Quality Work of Life) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan) melalui mediator (Organizational Citizenship Behavior).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Path Coefficients

Tabel 1. Hasil Uji Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
OC -> KK	0,418	0,417	0,105	3,986	0,000
QW -> KK	0,487	0,495	0,104	4,688	0,000
QW -> OC	0,857	0,850	0,047	18,112	0,000

Sumber: PLS (2023)

Uji Specific Indirect effect

Tabel 2. Hasil uji Specific Indirect effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
QW -> OC -> KK	0,359	0,355	0,093	3,837	0,000

Sumber: PLS (2023)

Pembahasan**Pengaruh QWL terhadap Kinerja**

QWL yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan yang puas dengan kondisi kerja mereka cenderung lebih termotivasi, lebih bersemangat, dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Hal ini berdampak positif pada kinerja karyawan, karena mereka lebih cenderung untuk berkinerja tinggi dan mencapai target yang ditetapkan. QWL yang baik juga berhubungan dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan baik dan memiliki pengalaman kerja yang positif cenderung memiliki rasa keterikatan dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Mereka lebih mungkin untuk berinvestasi dalam mencapai tujuan organisasi dan berkontribusi secara maksimal, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh mohammadi (2020) yang menyatakan bahwa QWL berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh QWL terhadap OCB

QWL yang tinggi meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan di tempat kerja. Karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka, seperti memiliki dukungan dari rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja yang mendukung, dan kesempatan untuk mengembangkan diri, cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara sukarela dalam organisasi. Mereka merasa terhubung dengan organisasi dan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi untuk berpartisipasi dalam OCB. QWL yang baik juga memperkuat identifikasi karyawan dengan organisasi. Karyawan yang merasa terikat dan memiliki afiliasi emosional yang kuat dengan organisasi cenderung lebih termotivasi untuk berperilaku secara sukarela dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan kesuksesan organisasi. Hubungan antara QWL dan OCB merupakan proses yang saling memperkuat. QWL yang baik meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi OCB mereka. Sementara OCB yang tinggi dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan berkontribusi pada peningkatan QWL secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati et al (2018) penelitian tersebut menyebutkan bahwa terdapat pengaruh dari QWL terhadap OCB.

Pengaruh OCB terhadap Kinerja

Karyawan yang menunjukkan OCB yang tinggi cenderung lebih produktif dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Mereka mungkin memberikan usaha tambahan, mengatasi hambatan, dan menemukan cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja. OCB yang berkelanjutan dapat menghasilkan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kepemimpinan yang

mendukung dan budaya organisasi yang mendorong OCB juga berperan penting dalam hubungan antara OCB dan kinerja. Kepemimpinan yang memberikan perhatian dan penghargaan terhadap OCB, serta menciptakan iklim yang memfasilitasi perilaku sukarela, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Margahana (2018) dan penelitian yang dilakukan oleh Hidayah & Harnoto (2018) Kedua penelitian tersebut menyebutkan bahwa bahwa OCB dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Pengaruh QWL terhadap kinerja melalui OCB

QWL yang tinggi, seperti lingkungan kerja yang mendukung dan pengakuan yang adil, dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk terlibat dalam perilaku OCB yang sukarela. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan baik dan memiliki pengalaman kerja yang positif cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Motivasi dan komitmen ini, yang dihasilkan dari QWL yang baik, mempengaruhi OCB yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. QWL yang tinggi meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka dalam perilaku OCB yang sukarela. Karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Kepuasan kerja ini, yang diperoleh dari QWL yang baik, berhubungan dengan OCB yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahma dan Widiartanto (2016) yang menyatakan bahwa Kinerja Karyawan di pengaruhi oleh QWL baik langsung maupun melalui variabel OCB.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa QWL memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja karyawan. QWL yang tinggi, yang mencakup aspek-aspek seperti lingkungan kerja yang mendukung, keseimbangan kerja-kehidupan pribadi, pengakuan dan penghargaan, pengembangan karir, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan, mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku sukarela yang melebihi tugas-tugas formal yang diharapkan. OCB yang tinggi, seperti membantu rekan kerja, memberikan saran yang konstruktif, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, dan menunjukkan komitmen terhadap organisasi, memberikan kontribusi yang positif pada kinerja karyawan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara QWL, OCB, dan kinerja karyawan memiliki implikasi praktis yang signifikan. Organisasi perlu fokus pada meningkatkan QWL dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Upaya ini akan mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku sukarela yang bermanfaat bagi organisasi. Selain itu, pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi OCB karyawan juga penting, dan manajer harus mendorong serta memfasilitasi perilaku sukarela yang positif dalam organisasi. Dalam jangka panjang, peningkatan QWL dan OCB yang berkualitas dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka, termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi, dan memiliki sikap yang positif terhadap organisasi akan lebih efektif dalam mencapai target kinerja yang ditetapkan. Oleh karena itu, investasi dalam meningkatkan QWL dan OCB dapat membantu organisasi mencapai

keunggulan kompetitif melalui peningkatan kinerja karyawan. Namun, penting untuk dicatat bahwa pengaruh QWL terhadap OCB dan kinerja karyawan tidak bersifat satu arah dan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor kontekstual yang kompleks. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dan pemahaman yang lebih mendalam diperlukan untuk melihat variabel-variabel lain yang dapat memoderasi hubungan ini.

Referensi

- Alfiana, D. (2020). Peran Perceived Organizational Support dan Psychological Empowerment terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 839.
- Andriani, G., Djalali, M. A., & Sofiah, D. (2012). Organizational citizenship behavior dan kepuasan kerja pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(1), 341-354.
- Ekhsan, M., Aprian, A., & Parashakti, R. D. (2022). pengaruh komitmen organisasi, organizational citizenship behavior dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 2(2), 19-33.
- Hermawati, A., & Puji, R. (2019). The transglobal leadership-based strategy of MSMEs performance optimization of Malang Raya and the implementation of quality of work life. *Research Journal of Textile and Apparel*, 23(1), 38-57.
- Hidayah, S., & Harnoto, H. (2018). Role of organizational citizenship behavior (OCB), perception of justice and job satisfaction on employee performance. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 9(2), 170-178.
- Imanullah, P., Pasinringi, S. A., & Ansariadi, A. (2018). Hubungan Quality Of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Dokter di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 1(2).
- Kurniawati, C. E. (2018). Pengaruh quality of work life terhadap work engagement dan organizational citizenship behaviour pada perusahaan elektronik di Surabaya. *Agora*, 6(2).
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
- Margahana, H., Haryono, S., & Muftasa, Z. (2018). The Effects of Job Motivation and Job Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Its Impact on Job Performance of Paramedical Community Health Centers in the City of Bandar Lampung. *Journal of Resources Development and Managemen*, 46, 1-10.
- Mohammadi, S., & Karupiah, P. (2020). Quality of work life and academic staff performance: a comparative study in public and private universities in Malaysia. *Studies in Higher Education*, 45(6), 1093-1107.
- Nadeak, B. (2020). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Perguruan Tinggi*. Rivita Oppustaka Translitera.
- Rahma, I., & Widiartanto, W. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel intervening pada hotel Amanda Hills Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(4), 587-597.
- Parashakti, R. D., Ekhsan, M., & Komariah, S. (2021). The Effect of Organizational Citizenship Behavior, Individual Competence and Individual Characteristics on Employee Performance. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 3(2), 24-31.

- Ubelsa, A., Edward, E., & Machpudin, A. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Dalam Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 631-640.
- Uttunggadewi, F. K., & Indrawati, E. S. (2018). *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan bagian Customer Service PT. Garuda Indonesia*. Undip.