

KOMITMEN ORGANISASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA ASN (APARATUR SIPIL NEGARA)

Marisa Fitriani¹, Andik Matulesy², Amanda Pasca Rini³

Program Studi Psikologi Profesi (S2) Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
marisa_s2@untag-sby.ac.id

Abstrak

Demi mewujudkan organisasi yang sukses, diperlukan pegawai yang bersedia bekerja melebihi rutinitas tugasnya dan mengupayakan hasil kinerja yang melebihi standar organisasi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan keinginan pegawai untuk bekerja dengan kualitas yang baik dan berusaha menciptakan layanan terbaik merupakan indikasi dari perilaku peran ekstra. Faktor yang dapat meningkatkan perilaku OCB diantaranya yaitu komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) atau perilaku peran ekstra ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten X. Penelitian ini melibatkan 333 ASN yang telah mewakili seluruh wilayah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten X dengan menggunakan teknik *random sampling* dalam menentukan partisipan penelitian. Pengambilan data menggunakan skala *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dikembangkan oleh peneliti, *organizational commitment questionnaire*, dan *quality of work life scale* yang disebarkan secara online menggunakan *google form*. Data hasil penelitian telah diuji asumsi menggunakan uji normalitas, uji linearitas dan multikolinearitas serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan *organizational citizenship behavior* dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,01$. Komitmen organisasi juga terbukti memiliki hubungan secara positif dan signifikan dengan *organizational citizenship behavior* dengan nilai koefisien t 9,875 dan signifikansi $0,000 < 0,01$. Begitu juga dengan kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan secara positif dan signifikan dengan *organizational citizenship behavior* dengan nilai koefisien t 9,833 dan signifikansi $0,000 < 0,01$.

Kata Kunci: *organizational citizenship behavior* (OCB), komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja, ASN

ORGANIZATIONAL COMMITMENT, QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AT ASN (STATE CIVIL APPARATUS)

Marisa Fitriani¹, Andik Matulesy², Amanda Pasca Rini³

Program Studi Psikologi Profesi (S2) Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

marisa_s2@untag-sby.ac.id

Abstract

To create a successful organization, employees are needed who are ready to work beyond routine and strive for performance results that exceed organizational standards. Organizational Citizenship Behavior (OCB) is an employee's desire to work with good quality and try to create the best service which is an indication of extra role behavior. Factors that can increase OCB behavior include organizational commitment and quality of work life. This research aims to determine the correlation between organizational commitment and quality of work life with OCB or extra role behavior of ASN in the X Regency Government Environment. This research involved 333 ASN who have represented all areas in the X Regency Government Environment using random sampling techniques to determine research participants. Data collection used the organizational citizenship behavior (OCB) scale developed by researchers, the organizational commitment questionnaire, and the quality of work life scale which was distributed online using Google form. The research data has been tested using assumptions. Normality test, linearity and multicollinearity test and the data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results show that organizational commitment and quality of work life together have a significant relationship with OCB with a significance value of $0.000 < 0, 01$. Organizational commitment is also proven to have a positive and significant relationship with OCB with a t coefficient value of 9.875 and a significance of $0.000 < 0.01$. Likewise, the quality of work life also have a positive and significant relationship with OCB with a t coefficient value of 9.833 and a significance of $0.000 < 0.01$.

Keywords: organizational citizenship behavior (OCB), organizational commitment, quality of work life, ASN

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen penting yang berfungsi sebagai penggerak kegiatan produksi/pelayanan pada sebuah organisasi atau perusahaan. Demi mewujudkan organisasi yang sukses, diperlukan pegawai yang bersedia bekerja melebihi rutinitas tugasnya dan mengupayakan hasil kinerja yang melebihi standar organisasi. Keinginan pegawai untuk bekerja dengan kualitas yang baik dan berusaha menciptakan layanan terbaik merupakan indikasi dari perilaku peran ekstra atau *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki oleh seorang pegawai (Robbins dan Judge, 2013). Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain (Robbins & Judge, 2013). Begitu pula ketika OCB ini dimiliki oleh ASN, maka ASN akan memiliki kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Namun pada kenyataannya, hingga saat ini masih terdapat stigma negatif dari masyarakat terhadap ASN dan pemerintah senantiasa berupaya keras untuk mengubah stigma tersebut. Masih banyak masyarakat yang mengeluhkan dan menilai bahwa pelayanan publik yang diberikan oleh ASN masih tergolong lambat dan kurang efektif. Ditunjang dengan kemajuan teknologi, membuat masyarakat semakin leluasa untuk memberikan kritikan, keluhan dan aspirasinya pada pemerintah melalui berbagai media. Hal ini sejalan dengan data yang diperoleh dari Perwakilan Ombudsman Republik Indonesia Provinsi Jawa Timur yang menyatakan bahwa kualitas layanan publik di Jawa Timur tahun 2021 mengalami penurunan jika dibandingkan dengan penilaian 2019. Pemerintah Kabupaten X mendapat predikat nilai 76,83 dan masih termasuk dalam zona kuning yang mengindikasikan bahwa kualitas pemenuhan standar pelayanan masih kurang memuaskan. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Mursyidah (2022) tentang Kualitas Pelayanan Pemerintah Desa yang diselenggarakan oleh Pemerintah Desa Banjarnendo Kecamatan Sidoarjo menunjukkan hasil bahwa kualitas pelayanan dikategorikan tidak baik (berdasarkan analisis *service quality*).

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil observasi dan wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti dengan ASN di beberapa instansi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten X yang menunjukkan bahwa banyak ASN yang telah memiliki kapasitas mumpuni baik secara kompetensi, keahlian maupun potensi. Hanya saja, kemampuan dan keahliannya ini kurang digunakan secara optimal dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan posisi sebagai ASN dirasa merupakan posisi yang nyaman, stabil dan aman sehingga membuat mereka menjadi kurang memiliki semangat kerja, loyalitas, komitmen, serta rasa memiliki dan keterkaitan terhadap organisasi. Berdasarkan data yang diperoleh, secara keseluruhan 96,73% ASN di

Lingkungan Pemerintah Kabupaten X dapat memenuhi ekspektasi pimpinan dalam pencapaian target kinerjanya pada tahun 2022. Namun demikian ketika dilakukan analisis secara lebih detail, ditemukan bahwa pemenuhan ekspektasi pimpinan bukan berarti target kerja terpenuhi 100%. Hal ini dikarenakan belum ada acuan standarisasi yang dapat digunakan untuk menentukan standar ekspektasi pimpinan, sehingga pemenuhan ini bisa disesuaikan dengan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai saat itu.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten X agar dapat memberikan hasil kerja dan pelayanan yang prima yaitu dengan cara meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai. Istilah OCB pertama kali diperkenalkan oleh Organ dan Bateman pada tahun 1983 dan didefinisikan secara mendetail oleh Organ setelah 5 tahun berlalu (1988) sebagai bentuk perilaku yang didasarkan pada kebebasan memilih dan inisiatif dari individu, tidak terpengaruh secara langsung dengan sistem *reward* organisasi namun secara berkelanjutan dapat meningkatkan efektivitas organisasi (Sharma & Jain, 2014). Perilaku OCB tidak terdapat pada *job description* pegawai, tetapi sangat diharapkan, karena mendukung peningkatan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Pegawai yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. Sifat dari OCB adalah pragmatis sehingga dapat diaplikasikan pada manajemen organisasi, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Budihardjo (2011) mendefinisikan OCB sebagai suatu perilaku individu yang bersifat sukarela, tampak dan dapat diamati. OCB merupakan perilaku sukarela dimana seorang secara rela melakukan suatu tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawabnya meski tidak menerima imbalan secara langsung. OCB juga bersifat tampak dan dapat diamati, yang berarti OCB dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Mahayasa dan Suartina, 2019) dengan cara membantu sesama rekan kerja, membantu memberikan informasi dan solusi kepada serta ikut berpartisipasi di setiap kegiatan organisasi. OCB tidak termasuk dalam persyaratan atau deskripsi kerja, sehingga ketika tidak ditunjukkan, tidak diberikan hukuman (Purba, 2004). Menurut Khaerunisah, dkk (2021) yang melakukan kajian literatur terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan dimensinya, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya yaitu kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan servant leadership, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan perilaku OCB yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan derajat sejauh mana seorang pegawai

memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 1998). Dalam hal ini, pegawai yang berkomitmen terhadap organisasinya, berkomitmen dengan pekerjaan dan segala target yang telah dirancang, maka pegawai tersebut akan berupaya untuk mencapai target kerja dan memberikan kontribusi yang optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai hubungan antara OCB dengan komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam terciptanya OCB dalam organisasi (Prasasti & Yuniawan, 2017; Oemar, 2013). Organ (1988) berpendapat bahwa OCB berbeda dengan gagasan yang serupa (seperti komitmen organisasi) yang dikembangkan oleh para peneliti perilaku organisasi. Akan tetapi OCB secara empiris berhubungan dengan komitmen organisasi (Cohen dan Vigoda, 2000).

Variabel lain yang memiliki korelasi dengan OCB adalah kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan proses di mana organisasi menanggapi kebutuhan pegawai untuk mengembangkan mekanisme yang memungkinkan organisasi dan pegawai berbagi secara penuh dalam membuat keputusan yang merancang keberlangsungan hidup pegawai di tempat kerja (Inda, 2013). Pentingnya meningkatkan derajat kualitas kehidupan kerja pegawai dapat membuat pegawai merasa dihargai, diperhatikan dan dibutuhkan oleh organisasi. Ketika kebutuhan pegawai atas kualitas hidupnya di tempat kerja, maka pegawai secara sadar ataupun tidak akan memberikan timbal balik berupa loyalitas dan performa yang maksimal saat bekerja. Didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Mohammadi, dkk (2016) menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi OCB adalah kualitas kehidupan kerja, artinya ketika kualitas kehidupan di tempat kerja tinggi berpengaruh positif terhadap semakin tingginya OCB. Kualitas kehidupan kerja memiliki dampak positif terhadap OCB, sehingga untuk membangun OCB manajemen organisasi perlu memperhatikan kualitas kehidupan pegawainya di tempat kerja. Menurut Robbins dan Judge (dalam Paramitha, 2022), kualitas kehidupan kerja adalah penentu utama *organizational citizenship behavior (OCB)* seorang pegawai.

Dalam upaya membangun *organizational citizenship behavior (OCB)* dibutuhkan adanya peningkatan komitmen pegawai dalam organisasi dan peningkatan kualitas kehidupan kerjanya. Ketika pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka pegawai akan memiliki pandangan positif terhadap organisasi dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula kualitas kehidupan kerja pegawai yang tinggi akan mendorong munculnya OCB karena memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, bersedia membantu orang lain dan bersedia melaksanakan tugas guna mendorong tercapainya

tujuan organisasi. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis berikut:

- H1: Komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja berkorelasi dengan organizational citizenship behavior pada ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten X.
- H2: Komitmen organisasi berkorelasi secara positif dan signifikan dengan organizational citizenship behavior pada ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten X.
- H3: Kualitas kehidupan kerja berkorelasi secara positif dan signifikan dengan organizational citizenship behavior pada ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten X.

Metode Pelaksanaan

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif korelasional. Menurut Creswell (2014), penelitian kuantitatif korelasional adalah penelitian dengan menggunakan metode statistik yang mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih. Data yang diperoleh dari hasil penelitian ini kemudian diolah menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows*.

Penelitian ini menggunakan tiga alat ukur berdasarkan jumlah variabel yang diteliti. Skala dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis item yaitu item favorable (searah dengan pernyataan) dan item unfavorable (tidak searah dengan pernyataan). Pada skala tersebut terdapat lima kategori respon dan selanjutnya responden diharapkan untuk memilih salah satu jawaban yang telah disediakan berdasarkan kondisi yang sebenarnya.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur OCB adalah alat ukur yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek dan indikator yang dikemukakan oleh Organ (dalam Sharma & Jain, 2014).

Tabel Blue Print Skala Organizational Citizenship Behavior

No	Aspek	Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
1	<i>Altruism</i>	2, 27, 29	14, 15, 16, 40, 42	8
2	<i>Courtesy</i>	17, 18, 19, 43, 44, 45	4, 5, 6, 30, 32	11
3	<i>Sportsmanship</i>	7, 34	21	3
4	<i>Civic Virtue</i>	23, 48, 49, 50	11, 36, 37	7
5	<i>Conscientiousness</i>	13, 38, 39	52	4
Total Item				33

Skala komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Mowday, Steers dan Porter (1979) yaitu *organizational commitment questionnaire (OCQ)*.

Tabel Blue Print Skala Komitmen Organisasi

No	Aspek	Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
1	Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi,	2, 5, 6	12	4
2	Kerelaan individu dalam membantu tercapainya tujuan organisasi	1, 8	-	2
3	Kemauan yang tinggi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya terhadap organisasi	10, 14	11, 15	4
Total Item				10

Selanjutnya, skala kualitas kehidupan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Walton (1975) yaitu *Quality of Work Life (QWL)*.

Tabel Blue Print Skala Kualitas Kehidupan Kerja

No	Aspek	Item	Jumlah
1	Kompensasi yang tepat dan adil	1, 2, 3, 4	4
2	Kondisi pekerjaan yang aman dan sehat	6, 8, 10	3
3	Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan	11, 12, 13, 14, 15	5
4	Peluang untuk terus berkembang dan keamanan	16, 17, 18, 19	4
5	Integrasi sosial	21, 22, 23	3
6	Peraturan yang berlaku di tempat kerja	24, 25, 26, 27	4
7	Dampak pekerjaan terhadap keseluruhan kehidupan	28, 29, 30	3
8	Relevansi sosial dari kehidupan kerja	31, 32, 33, 34	4
Total Item			30

Subjek penelitian ini adalah ASN yang tersebar di Lingkungan Pemerintah Kabupaten X baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan *simple random sampling* yaitu sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi.

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis statistik parametrik. Teknik yang digunakan untuk membuktikan hubungan antara kedua variabel X dengan variabel Y adalah teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows*.

Hasil dan Pembahasan

Subjek penelitian ini berjumlah 333 orang yang secara keseluruhan merupakan ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten X baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Proses pengambilan data dilakukan secara online menggunakan bantuan skala yang dibuat dengan *google form* pada tanggal 21 Desember 2023 – 4 Januari 2024.

Data yang diperoleh selanjutnya dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas. Setelah itu dilakukan pengolahan data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan diperoleh hasil sebagai berikut

Hipotesis	Regresi	Coeff	Sig.	Keterangan
H1	Komitmen Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja - OCB	675,927	0,000	< 0,01 terdapat korelasi yang signifikan
H2	Komitmen Organisasi - OCB	9,875	0,000	< 0,01 terdapat korelasi yang positif dan signifikan
H3	Kualitas Kehidupan Kerja - OCB	9,833	0,000	< 0,01 terdapat korelasi yang positif dan signifikan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) yaitu komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja berkorelasi dengan *organizational citizenship behavior* pada ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten X, diterima dengan nilai $F = 675,927$ dan nilai signifikansi = 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat korelasi yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada ASN.

Pada dasarnya, *organizational citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang diantaranya adalah komitmen organisasi (faktor internal) dan kualitas kehidupan kerja (faktor internal dan eksternal). Ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan

melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya. Begitu pula ketika pegawai merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya berikut dengan segala kompensasi dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi baik secara materiil maupun non materiil, maka pegawai tersebut akan bekerja dengan maksimal dan berupaya memberikan hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hastuti dan Wibowo (2020) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap munculnya perilaku OCB (*organizational citizenship behavior*).

Komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja dan *organizational citizenship behavior* merupakan konsep yang saling terkait. Dimana segala sesuatu yang diterima dan dirasakan oleh pegawai baik itu berupa nilai dan budaya organisasi, kualitas hubungan sosial dengan rekan kerja, imbalan dan tunjangan yang diperoleh, jaminan kesehatan, keamanan dan keselamatan kerja, pengembangan diri dan jenjang karir serta fasilitas yang diberikan oleh perusahaan akan membuat seorang pegawai memberikan tenaga dan kemampuannya secara optimal terhadap organisasi. Kesamaan nilai-nilai organisasi dengan kepercayaan yang diyakini pegawai dan rasa bangga telah menjadi bagian dalam organisasi juga akan membuat pegawai menjadi bersikap lebih loyal. Dalam penelitiannya terhadap 320 akademisi yang bekerja di universitas negeri dan yayasan di Turki, Koyuncu dan Demirhan (2021) membuktikan bahwa terdapat korelasi yang positif yang kuat antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Ketika seorang pegawai dalam hal ini ASN memiliki komitmen yang kuat baik secara nilai, tanggung jawab maupun profesional terhadap perusahaan dan didukung dengan adanya fasilitas, imbalan serta perlakuan yang sesuai, maka pegawai akan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadinya. Dimana hal ini juga dibuktikan oleh penelitian yang menunjukkan bahwa pegawai akan menunjukkan perilaku OCB lebih sering ketika pegawai menganggap itu sebagai bagian dari pekerjaan dan berpikir bahwa hal tersebut akan memberikan imbalan serta kepuasan pribadi sesuai yang diinginkan (Tepper, dkk., 2001).

Penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* artinya ketika seseorang memiliki komitmen organisasi yang tinggi berupa kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam membantu tercapainya tujuan organisasi serta kemauan yang tinggi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya terhadap organisasi maka ia akan semakin menunjukkan inisiatif untuk melakukan pekerjaan yang melebihi tugas dan

kewajibannya. Sebagaimana dengan penelitian yang dilakukan oleh Utomo, dkk (2019) yang menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan krusial bagi OCB pada pegawai Kementerian Agama Semarang.

Luthans (2005) menyatakan bahwa ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan persepsi tentang kebijakan, praktik-praktik dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasakan dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi. Individu-individu menganggap atribut-atribut organisasional sebagai pengakuan terhadap keberadaan mereka. Penilaian atribut-atribut organisasional pada level individu disebut sebagai komitmen psikologikal (*psychological commitment*). Ketika penilaian ini dirasakan dan diterima oleh sebagian besar orang dalam tempat kerja, hal ini disebut sebagai komitmen organisasi (Schneider & Reichers, 2005). Pada pegawai yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, maka pegawai tersebut merasa memiliki kepuasan dalam bekerja dan rela berbuat untuk kemajuan perusahaannya tersebut (Chockalingan et. all, 2008).

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada ASN ini, diperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh pegawai memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan inisiatif atau kemauan pegawai untuk berperilaku ekstra (*organizational citizenship behavior*) saat sedang bekerja. Hal ini berarti semakin terpenuhinya kebutuhan kualitas kehidupan kerja pegawai baik berupa kompensasi, jaminan kesehatan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan berkarir, hubungan sosial serta peraturan dan nilai yang ada di organisasi maka pegawai juga akan memberikan timbal balik kepada perusahaan berupa loyalitas, kontribusi, semangat serta kinerja yang maksimal. Ketika pegawai merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka pegawai tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya (Robbin dan Judge, 2007). Sebagaimana hasil penelitian Ratag, dkk (2023) yang menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan kualitas kehidupan kerja sebagai satu upaya organisasi untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan serta membuat anggota organisasi merasa nyaman dengan pekerjaannya ternyata mampu mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ketika bekerja.

Cassio (2003) menggambarkan lebih detail terkait kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi pegawai mengenai keamanan dalam bekerja, kepuasan, keseimbangan antara kehidupan kerja serta kemampuan untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan peran serta dan kontribusi para anggota atau pegawai terhadap organisasi. Menurut Spector

(dalam Robbins dan Judge, 2008), menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah penentu utama *organizational citizenship behavior* (OCB) seorang pegawai. Dalam penelitiannya Asgari, dkk (2012) menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan dengan perilaku baik warga organisasi (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan mendorong timbulnya OCB, karena memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, kesediaan membantu individu lain, dan melakukan pekerjaan yang melebihi perkiraan normal. Penelitian lainnya juga mendukung hasil penelitian yang diperoleh yakni penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Nair (2013); Kurniawati (2018); Hastuti dan Wibowo (2020); Koyuncu dan Demirhan (2021); Kaligis, dkk (2022); serta Ubelsa, dkk (2023) yang menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku ekstra atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai.

Tabel Sumbangan Efektif tiap Variabel

Variabel	Koefisien Regresi (β)	Koefisien Korelasi (r)	SE	R Square
Komitmen Organisasi (X1)	0,466	0,864	40,03%	0,804
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	0,464	0,864	40,01%	

Hasil sumbangan efektif pada kedua variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja mempengaruhi variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) pada ASN sebesar 80,04% dimana kontribusi variabel komitmen organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 40,03% dan kontribusi variabel kualitas kehidupan kerja terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 40,01%. Hal ini menunjukkan, komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang sama-sama kuat dengan *organizational citizenship behavior*. Artinya dalam upaya untuk meningkatkan derajat OCB seorang pegawai, maka dapat dilakukan dengan cara meningkatkan derajat komitmen organisasi dan tingkat kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh pegawai. Dan untuk 19,96% sisanya, OCB dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi atau variabel diluar penelitian ini. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) menurut Organ (dalam Titisari, 2014) meliputi kepuasan kerja, kepribadian, moral pegawai, motivasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan dan budaya organisasi.

Simpulan

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan ujung tombak dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah serta tugas-tugas pembangunan guna mewujudkan pemerintahan yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Oleh karena itu semua ASN di lingkungan pemerintahan baik daerah maupun pusat, akan sangat ironis apabila sebagai ujung tombak dalam rangka mencapai kesejahteraan pegawai tetapi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayan publik tidak memiliki semangat kerja, loyalitas, komitmen, serta rasa memiliki dan keterkaitan terhadap organisasi. Maka dari itu, penting bagi ASN untuk memiliki perilaku peran ekstra pegawai atau yang biasa disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). ASN yang memiliki derajat OCB yang tinggi dapat senantiasa mendukung organisasi/pemerintah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Selain itu, OCB juga akan mendorong ASN untuk melakukan pelayanan prima baik terhadap kebutuhan maupun keluhan dari masyarakat.

OCB adalah inisiatif perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai secara sadar dan tidak ada aturan yang mengikatnya, untuk melakukan hal-hal positif yang secara kontinyu dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Perilaku OCB tidak terdapat pada *job description* pegawai tetapi sangat diharapkan, karena mendukung peningkatan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya yaitu kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi.

Partisipan dalam penelitian ini adalah 333 Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tersebar di berbagai sektor pelayanan pemerintahan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten X baik dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik analisis ini digunakan oleh peneliti, karena peneliti bermaksud menganalisa bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Selain itu, metode analisis parametrik analisis regresi linier berganda dipilih karena data yang diperoleh telah memenuhi kriteria dari uji asumsi secara keseluruhan yaitu uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui korelasi antara komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten X. Penelitian ini menunjukkan beberapa hasil keterkaitan hubungan di antara 3 variabel yaitu

organizational citizenship behavior, komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja dan telah diperoleh beberapa hasil penelitian, sebagai berikut:

1. Terdapat korelasi antara komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada ASN dengan besaran pengaruh yaitu 80,04%.
2. Komitmen organisasi berkorelasi secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada ASN dengan skor kontribusi variabel sebesar 40,03%.
3. Terdapat korelasi positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada ASN dengan skor kontribusi variabel sebesar 40,01%.

Daftar Pustaka

- Asgari, M., M, T., & S, A. (2012). The Relationship between Quality of Working Life with Organizational Citizenship Behavior of Office of Education Staff in Rash City. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*.
- Budiharjo, A. (2011). *Organisasi: Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Casio. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits ed*. New York: McGraw Hill.
- Cohen, A., & Vigoda. (2000). Do Good Citizen Make Good Organizational Citizens? *Administration and Society*, 32, 596-624. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1177/00953990022019597>
- Creswell, J. W. (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hastuti, N. T., & Wibowo, U. (2020). Pengaruh Quality of Work Life (Kualitas Kehidupan Kerja) dan Organizational Commitment (OC) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat Tetap. *PSIMPHONI*, 1(1), 1-9. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.30595/psimphoni.v1i1.8084>
- Inda, S. (2013). *Quality of work life*. Canada: Shyam Singh Inda.
- Kabar, P. (2022). Retrieved 2023, from <https://ombudsman.go.id/perwakilan/news/r/pwk--ombudsman-jawa-timur-sampaikan-hasil-kepatuhan-2021-predikat-zona-kuning>
- Kaligis, G. J., Trang, I., & Saerang, R. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, Harga Diri dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1857-1868.

- Khaerunisah, S. M., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. (2021). Sebuah Studi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) dan Dimensinya: Tinjauan Literatur. *Jurnal Diversita*, 7(2), 133-140. Retrieved from <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i2.4493>
- Koyuncu, D., & Demirhan, G. (2021). Quality of work life, organizational commitment, and organizational citizenship behavior of teaching staff in higher education institutions. *Higher Education Governance & Policy*, 2(2), 98-109.
- Kurniawati, C. E. (2018). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Work Engagement dan Organizational Citizenship Behavior pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya. *Agora*, 6(2), 1-6.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi* (10 ed.). Yogyakarta: ANDI.
- Mahayasa, I. G., & Suartina, I. W. (2019). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Pencapaian Tujuan Organisasi: Sebuah Kajian Literatur. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 16 – 20. Retrieved from <https://doi.org/10.36733/juima.v9i2.550>
- Mohammadi, S., Kiumarsi, S., & Hashemi, S. M. (2016). Quality of work life and organizational citizenship behavior among the employees in private universities in Malaysia. *International Journal of Business and Innovation*, 2(6), 48–58.
- Mowday, R. T., R. M. Steers., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 11, 224-247. Retrieved from [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Nair, S. (2013). A Study on the Effect of Quality of Work Life (QWL) on Organizational Citizenship Behavior (OCB)-With Special Reference to College Teachers Is Thrissur District, Kerala. *Integral Review-A Journal of Management*, 6, 34-46.
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 1693-5241.
- Organ, D. W. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Paramitha, L. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life dan Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Moderasi Resistance To Change (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 200-217. Retrieved from <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- Prasasti, V. T., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Organizational Citizenship Behavior

- (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 6(1), 2337-3792.
- Purba, D. E. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 8(3), 105-111. Retrieved from <https://doi.org/10.7454/mssh.v8i3.98>
- Ratag, F. K., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Anggota Kepolisian di Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1293-1304.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational behavior: Concepts, Controversies, applications (8th ed)*. Upper Sadlle River: NJ: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Index.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Schneider, B., & Reichers, A. E. (1983). On the Etiology of Climates. *Personnel Psychology*, 36, 19-39. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00500.x>
- Sharma, V., & Jain, S. (2014). A Scale for Measuring Organizational Citizenship Behavior in Manufacturing Sector. *Pacific Business Review International*, 6(8), 57–62.
- Tepper, B., Lockhart, D., & Hoobler, J. (2001). Justice, citizenship, and role definition effects. *Journal of Applied Psychology*, 86, 789–796. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.4.789>
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember: Mitra Wacana Media.
- Ubelsa, A. E., & Machpudin, A. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Dalam Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh. *JEMSI: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 631-641. Retrieved from <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
- Utomo, D. W., & Handayani, S. (2019). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Komitmen Afektif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 103-118.
- Walton, R. E. (1975). Criteria for Quality of Work Life. In *Quality of Working Life: Problems, Projects, and the State of the Art*, 91 – 104.
- Wibowo, H. P., & Mursyidah, L. (2022). Service Quality for Village Government. *Indonesian Journal of Public Policy Review*, 18(0). Retrieved from <https://doi.org/10.21070/ijppr.v18i0.1212>