

Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan: Peranan Quality of Work Life dan Komitmen Organisasi

by Turnitin Student

Submission date: 17-Feb-2025 08:20PM (UTC-0600)

Submission ID: 2591550090

File name: wan_Peranan_Quality_of_Work_Life_dan_Komitmen_Organisasi_3.docx (137.23K)

Word count: 5715

Character count: 39364

Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan: Peranan Quality of Work Life dan Komitmen Organisasi

Nadhifa Avriel Mawaddah¹

Fakultas Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia
nadhifaamm@gmail.com

Yanto Prasetyo²

Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia
yanto_prasetyo@untag-sby.ac.id

Hikmah Husniyah Farhanindya³

Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia
hfarhanindya@untag-sby.ac.id

Abstract

This research aims to examine the influence of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in employees. With a quantitative approach, this research involved 104 employees as samples. Data was collected through a questionnaire that measured these three variables using a measurable scale. QWL was measured using the Quality of Work Life Scale (α :.95), organizational commitment was measured using the Organizational Commitment Questionnaire Scale (α :.9), and OCB was measured using the Organizational Citizenship Behavior Scale (α :.89). These three scales show high reliability. Multiple regression analysis is used to test the hypothesis. The research results show that both QWL and organizational commitment significantly influence OCB. There is a strong positive relationship between the three variables, which indicates that increasing Quality of Work Life and Organizational Commitment will encourage employees to demonstrate behavior above and beyond their main duties. These findings have important implications for organizations in efforts to improve employee performance and organizational productivity. By improving the Quality of Work Life through employee welfare programs and building Organizational Commitment through various initiatives, organizations can encourage employees to be more involved in their work and make a greater contribution to the success of the organization.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Quality of Work Life, Organizational Commitment.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh Quality of Work Life (QWL) dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 104 karyawan sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur ketiga variabel tersebut menggunakan skala terukur. QWL diukur dengan menggunakan Quality of Work Life Scale (α :.95), komitmen organisasi diukur menggunakan Organizational Commitment Questionnaire Scale (α :.9), dan OCB diukur menggunakan Organizational Citizenship Behavior Scale (α :.89). Ketiga skala ini

menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik QWL maupun komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi OCB. Terdapat hubungan positif yang kuat antara ketiga variabel, yang mengindikasikan bahwa peningkatan *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi akan mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku di atas dan di luar tugas pokoknya. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi. Dengan meningkatkan *Quality of Work Life* melalui program-program kesejahteraan karyawan dan membangun Komitmen Organisasi melalui berbagai inisiatif, organisasi dapat mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi keberhasilan organisasi.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, *Quality of Work Life*, Komitmen Organisasi.

Pendahuluan

Industri merupakan organisasi yang berfokus pada produksi dan distribusi barang atau jasa, di mana kualitas hasilnya berperan penting dalam pertumbuhan industri. Sektor manufaktur menjadi salah satu pendorong utama ekonomi Indonesia melalui transformasi bahan mentah menjadi produk bernilai tinggi yang melibatkan proses dari desain hingga penjualan. Untuk bersaing di pasar perusahaan harus sering melakukan ekspansi, namun perlu strategi alternatif saat kompetitor mengadopsi langkah serupa. Salah satu pendekatan untuk mengurangi risiko adalah dengan mengintegrasikan perubahan yang mendukung tujuan organisasi melalui pengelolaan SDM yang efektif. SDM yang berkualitas menjadi kunci keberhasilan organisasi, karena organisasi didirikan dengan tujuan utama untuk mencapai visi dan misi yang berpusat pada kesejahteraan manusia. Dalam menghadapi perubahan teknologi dan dinamika organisasi, efektivitas dan efisiensi menjadi prioritas termasuk peningkatan kualitas SDM. Kinerja individu yang baik dalam tugas formal (*in-role*) maupun kontribusi sukarela di luar tugas resmi (*extra-role*), berpengaruh besar pada keberlangsungan organisasi. Perilaku *extra-role* seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), mencerminkan kesukarelaan karyawan untuk mendukung kemajuan organisasi tanpa didorong oleh imbalan formal, sehingga menjadi elemen penting dalam keberlanjutan organisasi.

Menurut Tewal et al. (dalam Prasetyo dkk, 2022) Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kontribusi individu yang melampaui tugas pokoknya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang mencakup tindakan seperti membantu rekan kerja, mengambil inisiatif, dan menjaga hubungan yang harmonis, menjadi kunci dalam mencapai kinerja optimal. Meskipun keragaman latar belakang dan tingkat pekerjaan dapat menjadi tantangan, individu dengan OCB tinggi mampu bekerja sama secara efektif, meningkatkan efisiensi, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Seperti yang ditekankan oleh Zhang et al. (2020), OCB adalah perilaku kooperatif yang krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung.

Dalam lanskap bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk atau layanannya, tetapi juga oleh tingkat keterlibatan dan kontribusi aktif setiap karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang mencakup tindakan proaktif seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan sosial perusahaan, dan mengajukan ide-ide inovatif, menjadi faktor kunci dalam meraih

keunggulan kompetitif. Dengan menunjukkan inisiatif di luar tugas pokoknya, karyawan memberikan nilai tambah yang signifikan bagi perusahaan. Seperti yang ditekankan oleh Organ et al. (2006), OCB adalah perilaku sukarela yang bertujuan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks industri manufaktur yang dinamis, karyawan dengan OCB tinggi mampu bekerja sama secara efektif, mengatasi tantangan, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dipekuat studi oleh Ramos dan Ellitan (2023) mengungkapkan bahwa OCB memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi yang tinggi berkontribusi pada keberhasilan kinerja perusahaan. Contohnya meliputi membantu rekan kerja yang sedang kelebihan beban, memberikan dukungan kepada rekan yang menghadapi hambatan, melaksanakan tugas tanpa diminta, serta membantu menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan bersama rekan kerja. Perilaku OCB tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kerjasama tim dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. OCB, yang dilakukan secara tulus tanpa diakui secara eksplisit oleh sistem penghargaan formal, menjadi salah satu pilar penting dalam strategi perusahaan untuk mencapai keberlanjutan dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Ketika perilaku OCB dilakukan secara kolektif oleh banyak individu, hal ini dapat secara signifikan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 1988). Hal ini sejalan dengan Studi oleh Firdaus dan Suhermin (2022) menunjukkan bahwa OCB, kerjasama tim, dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyoroti bagaimana perilaku sukarela karyawan dapat meningkatkan efektivitas tim dan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian mengenai OCB terus menarik perhatian karena dampaknya yang signifikan terhadap kesuksesan organisasi. Karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi cenderung berperan dalam meningkatkan produktivitas tim, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memperkuat loyalitas terhadap organisasi (Sihombing & Sitanggang, 2019). Selain memberikan manfaat besar bagi organisasi, OCB tidak hanya memberikan kontribusi positif bagi perusahaan, tetapi juga memiliki dampak signifikan pada kesejahteraan karyawan. Karyawan yang aktif terlibat dalam perilaku OCB cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, memiliki rasa memiliki yang lebih tinggi terhadap organisasi, dan mengalami tingkat stres yang lebih rendah. Lingkaran positif ini tercipta karena kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk terus memberikan kontribusi lebih. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi OCB menjadi kunci bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dengan menciptakan budaya kerja yang mendukung OCB, organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Podsakoff et al. (2009) mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi OCB salah satunya adalah karakteristik organisasi. Teori ini didukung oleh pendapat Sutrisno (2017) dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" menyatakan bahwa karakteristik organisasi yang mendukung, seperti keadilan organisasi, komunikasi yang efektif, dan lingkungan kerja yang positif, memiliki dampak besar terhadap komitmen organisasi dan perilaku ekstra-peran seperti OCB. Sutrisno menekankan bahwa ketika karyawan merasa dihargai dan mendapatkan dukungan dari organisasi, mereka akan lebih

cenderung untuk melakukan OCB, bahkan tanpa pengakuan atau imbalan yang jelas. *Quality of Work Life* (QWL) yang baik merupakan fondasi penting dalam membangun budaya organisasi yang mendorong munculnya OCB. Penelitian Utunggadewi dan Indrawati (2019) menegaskan bahwa QWL memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku prososial karyawan. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi, mereka cenderung lebih bersedia untuk memberikan kontribusi lebih dari yang diharapkan. QWL merujuk pada sejauh mana pekerjaan seseorang memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan psikologisnya. Perusahaan yang mengabaikan QWL cenderung menghadapi kesulitan dalam merekrut atau mempertahankan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan, serta kesulitan meningkatkan kinerja karyawan yang sudah ada. Sebaliknya, Lingkungan kerja yang QWL tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan karyawan. Dengan memberikan otonomi, dukungan sosial, dan peluang pengembangan diri, organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang positif, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kepuasan hidup karyawan. (Reinaldo dkk., 2024).

Lingkungan kerja yang aman, hubungan interpersonal yang baik, serta seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi ini, pada gilirannya, mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku proaktif seperti membantu rekan kerja atau memberikan masukan konstruktif, yang secara keseluruhan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, QWL yang optimal meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, mereka cenderung lebih terikat dengan organisasi dan termotivasi untuk menunjukkan perilaku OCB, seperti menjaga reputasi organisasi atau menjalankan tanggung jawab di luar tuntutan formal pekerjaan. Dengan demikian, kualitas hidup kerja (QWL) yang baik bukan hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi. QWL menjadi investasi strategis yang menarik dan mempertahankan talenta terbaik. ²⁹

Menurut Fathiyah (2021) salah satu faktor yang memengaruhi OCB yaitu komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung termotivasi oleh nilai-nilai perusahaan untuk secara sukarela memberikan kontribusi lebih dari yang diharapkan. Mereka lebih proaktif dalam menunjukkan perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja, menciptakan suasana positif, dan mendukung inisiatif perusahaan. Sebaliknya, kurangnya komitmen organisasi dapat menurunkan OCB, di mana karyawan lebih fokus pada tugas formal dan kurang terlibat dalam keberhasilan tim atau organisasi. Komitmen organisasi merepresentasikan ikatan psikologis yang mendalam antara individu dan organisasi, yang ditandai oleh rasa memiliki, identifikasi dengan nilai-nilai perusahaan, dan kesetiaan terhadap tujuan organisasi. Komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi tiga aspek utama: komitmen emosional (afektif), komitmen berdasarkan norma atau kewajiban (normatif), dan komitmen yang didorong oleh pertimbangan rasional (berkelanjutan) (Allen & Meyer, 1990). Hal ini diperkuat oleh Kaswan (2017) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi mencerminkan kesiapan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan di masa depan. Ini berkaitan dengan kepercayaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja lebih keras, dan semangat untuk terus bekerja di perusahaan. Komitmen yang tinggi

mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Selain itu, komitmen juga dipengaruhi oleh bagaimana karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Kaswan juga menekankan pentingnya lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan komitmen mereka. Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi mendorong perilaku OCB karena karyawan merasa terikat dengan tujuan organisasi, memiliki identifikasi kuat dengan organisasi, dan percaya pada penghargaan yang adil dari organisasi (Wicaksono, 2020). Selain itu, karyawan dengan komitmen tinggi lebih loyal, memiliki absensi rendah, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi ekstra demi keberhasilan organisasi (Ahmadya dkk., 2024). Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, membangun komitmen organisasi yang kuat menjadi strategi penting untuk menciptakan budaya kerja positif dan produktif, meningkatkan kinerja, serta mendorong perilaku OCB yang dapat memperkuat keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian Hastuti dan Wibowo (2020) menunjukkan bahwa QWL dan komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi OCB. Karyawan dengan QWL yang baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih loyal terhadap perusahaan, dan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi ekstra. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Komitmen organisasi juga merupakan faktor kunci dalam munculnya OCB, karena karyawan yang merasa terikat dengan nilai dan tujuan organisasi cenderung lebih bersedia untuk melampaui kewajiban formal mereka demi keberhasilan perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi menghargai upaya mereka, mereka akan lebih terdorong untuk menunjukkan perilaku OCB.

Banyak penelitian sebelumnya telah membahas dan mengkaji tentang *Organizational Citizenship Behavior* dalam berbagai konteks organisasi. Namun, sebagian besar penelitian tersebut belum secara spesifik menghubungkan variabel *Quality of Work Life* dan komitmen organisasi dengan OCB. Padahal, kedua variabel ini diyakini memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk perilaku ekstra peran karyawan di dalam organisasi. Dengan demikian, penelitian ini akan menyelidiki interaksi antara variabel QWL dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi OCB dalam konteks yang lebih mendalam.

21

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional untuk menguji hubungan antara variabel-variabel dalam hipotesis. Pendekatan ini membantu peneliti menganalisis sejauh mana perubahan dalam satu variabel berhubungan dengan perubahan pada variabel lainnya. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi berganda, yang digunakan untuk melihat pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Pengambilan data dilakukan melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada karyawan pada 3 hingga 5 Desember 2024, dengan total 104 partisipan yang mengisi angket tersebut. Instrumen pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert, yang umum dipakai untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Skala ini memungkinkan variabel penelitian dijabarkan ke dalam beberapa indikator yang lebih spesifik. Indikator-

indikator tersebut kemudian dikembangkan menjadi pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner yang dirancang secara sistematis. Responden diminta memberikan jawaban berdasarkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan yang diberikan. Hasil dari pengukuran ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kecenderungan sikap dan persepsi partisipan terhadap variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini, variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diukur berdasarkan lima aspek utama, yaitu *altruism*, *courtesy*, *civic virtue*, *sportsmanship*, dan *conscientiousness*. Instrumen pengukuran yang digunakan adalah *The Organizational Citizenship Behavior Scale* yang dikembangkan oleh Podsakoff (2009), yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan subjek penelitian. Instrumen ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan Cronbach's $\alpha = 0.887$. Sementara itu, variabel *Quality of Work Life* (QWL) diukur menggunakan delapan aspek, yaitu *adequate and fair compensation*, *safe and healthy working conditions*, *development using human capacity*, *growth and security*, *social integration*, *constitutionalism*, *work and total life space*, serta *social relevance of work life*. Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah *Walton's Quality of Work Life Model*, yang dikembangkan oleh Walton dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia dengan tingkat reliabilitas Cronbach's $\alpha = 0.949$. Selain itu, variabel komitmen organisasi diukur berdasarkan tiga aspek utama, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (1990), dengan reliabilitas Cronbach's $\alpha = 0.9$. Dalam pengumpulan data, responden akan diberikan sejumlah pernyataan atau pertanyaan yang harus dijawab dengan memilih salah satu dari lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Responden diminta untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi mereka pada saat itu. Setiap pilihan jawaban memiliki skor tertentu yang selanjutnya akan dianalisis untuk mendukung hasil penelitian yang dilakukan.

Karena penelitian ini melibatkan lebih dari dua variabel, peneliti menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara ketiga variabel yang diteliti. Analisis ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 24. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah *Quality of Work Life* (QWL) dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), baik secara simultan maupun parsial. Dalam analisis ini, terdapat aturan penilaian signifikansi hasil penelitian. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka hasilnya dianggap tidak signifikan, yang berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh yang cukup terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0.05, maka hasilnya dianggap signifikan, yang menunjukkan adanya pengaruh yang cukup kuat. Lebih lanjut, apabila nilai $p < 0.01$, maka data tersebut dianggap sangat signifikan, menunjukkan hubungan yang lebih kuat dan meyakinkan antara variabel yang diuji (Azwar, 2019).

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 104 partisipan dengan komposisi gender yang hampir seimbang, terdiri dari 51 laki-laki (49%) dan 53 perempuan (51%). Dari segi usia, mayoritas responden berada dalam rentang 31–40 tahun (32.7%), diikuti oleh kelompok usia 20–30 tahun (27.9%), serta responden yang berusia di atas 40 tahun (39.4%). Terkait tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA/K (53.8%), diikuti oleh lulusan S1 (34.6%), serta lulusan D3/D4 (11.6%). Jika dilihat dari pengalaman kerja, mayoritas responden telah bekerja lebih dari 5 tahun (71.1%), sementara responden dengan pengalaman kerja kurang dari 1 tahun dan 3–5 tahun masing-masing berjumlah 10.6%, sedangkan yang memiliki masa kerja 1–3 tahun sebanyak 7.7%. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian ini berada pada usia yang relatif matang, memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, serta sebagian besar berasal dari latar belakang pendidikan SMA/K, yang mencerminkan populasi dengan tingkat pendidikan menengah ke atas dan pengalaman profesional yang cukup luas.

Tabel 1. Data Demografi

Variabel	N = 104	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki – laki	51	49%
Perempuan	53	51%
Usia		
20-30 Tahun	29	27.9%
31-40 Tahun	34	32.7%
>40 Tahun	41	39.4%
Tingkat Pendidikan		
SMA/K	56	53.8%
D3/4	12	11.6%
S1	36	34.6%
Lama Bekerja		
<1 Tahun	11	10.6%
1-3 Tahun	8	7.7%
3-5 Tahun	11	10.6%
>5 Tahun	73	71.1%

Sumber: Output SPSS

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian ini memiliki peran penting, karena jika data tidak berdistribusi normal, maka pengujian hipotesis tidak dapat menggunakan metode statistik parametrik. Dalam analisis ini, suatu variabel dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi $p > 0.05$, sedangkan jika $p < 0.05$, maka variabel tersebut dianggap tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan dengan SPSS 24 for

Windows, data dalam penelitian ini menunjukkan distribusi yang normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.200, yang lebih besar dari batas 0.05 ($p > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	One-Sample Kolmogorov-Smirnov ^a			Keterangan
	Statistic	df	Sig.	
QWL-Komitmen Organisasi-OCB	0.063	104	0.200	Normal

Sumber: Output SPSS

Uji linearitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian ini menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 24 pada taraf signifikansi 0.05. Jika nilai signifikansi $p > 0.05$, maka hubungan antar variabel dianggap linier, sedangkan jika $p < 0.05$, hubungan tersebut dianggap tidak linier. Berdasarkan hasil uji linearitas, hubungan antara variabel *Quality of Work Life* dan *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.223 ($p > 0.05$), yang mengindikasikan adanya hubungan linier. Begitu pula, hubungan antara variabel Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai signifikansi 0.258 ($p > 0.05$), yang juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang bersifat linier.

Tabel 3. Uji Linearitas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i> -OCB	1.237	0.223	Linier
Komitmen Organisasi-OCB	1.200	0.258	Linier

Sumber: Output SPSS

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, digunakan dua indikator, yaitu nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 (> 0.10) atau nilai VIF kurang dari 10 (< 10), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel *Quality of Work Life* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0.439 (> 0.10) dan nilai VIF sebesar 2.277 (< 10). Kedua hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel *Quality of Work Life* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2), sehingga kedua variabel tersebut dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Quality of Work Life – Komitmen Organisasi	0.439	2.277	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Output SPSS

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidakstabilan variabilitas pada variabel residual dalam model regresi, yang berarti variabilitas antar pengamatan tidak konstan. Agar model regresi yang baik dapat tercipta, seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Secara umum, jika nilai *p-value* lebih besar dari 0.05 (> 0.05), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model tersebut. Sebaliknya, jika nilai *p-value* kurang dari 0.05 (< 0.05), maka dapat disimpulkan adanya heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini, variabel *Quality of Work Life* (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.538 ($p > 0.05$) dan variabel Komitmen Organisasi (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.672 ($p > 0.05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut, sehingga model regresi yang digunakan dapat dianggap valid.

53
Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Quality of Work Life	0.538	Tidak Terjadi Heterkodastisitas
Komitmen Organisasi	0.672	Tidak Terjadi Heterkodastisitas

Sumber: Output SPSS

Setelah melaksanakan uji prasyarat, termasuk uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hubungan antar variabel yang relevan. Berdasarkan hasil uji prasyarat yang telah dilakukan, variabel *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* memenuhi semua persyaratan yang diperlukan, sehingga analisis dapat dilanjutkan dengan menggunakan regresi berganda untuk menguji hubungan antar variabel tersebut.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Variabel	R-square	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.503	Moderat

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square sebesar 0.503 atau 50.3% menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama memberikan dampak sebesar 50.3% terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sementara itu, sisanya sebesar 49.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Variabel	F	Sig.
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	51.021	0.000

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dibuktikan dengan nilai F sebesar 51.021 dan signifikansi 0.000 ($p < 0.01$). Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) yang mengemukakan adanya hubungan antara *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* dapat diterima.

Tabel 8. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	t	P	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i>	3.901	0.000	Sangat Signifikan
Komitmen Organisasi	3.253	0.002	Sangat Signifikan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji t (parsial) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *Quality of Work Life* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai t hitung sebesar 3.901 dengan tingkat signifikansi 0.000 ($p < 0.01$) mengindikasikan bahwa kedua variabel ini memiliki korelasi positif yang sangat signifikan. Ini berarti bahwa peningkatan *Quality of Work Life* akan diikuti oleh peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*, sementara penurunan *Quality of Work Life* akan menyebabkan penurunan *Organizational Citizenship Behavior*. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dapat diterima. Selanjutnya, hasil uji t (parsial) untuk hubungan antara Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan t hitung sebesar 3.253 dengan tingkat signifikansi 0.002 ($p < 0.01$). Hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* juga memiliki korelasi positif yang sangat signifikan. Artinya, ketika Komitmen Organisasi meningkat, *Organizational Citizenship Behavior* juga akan meningkat, sedangkan penurunan Komitmen Organisasi akan diikuti dengan penurunan *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) juga dapat diterima.

Tabel 9. Sumbangan Efektif

Variabel	Sumbangan Efektif (SE)	Jumlah (R-Square)
<i>Quality of Work Life</i>	27.7%	50.3%
Komitmen Organisasi	22.5%	

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat dalam tabel, terlihat bahwa variabel *Quality of Work Life* memberikan sumbangan efektif sebesar 27.7%, sementara variabel Komitmen Organisasi menyumbang 22.5%. Secara keseluruhan, kedua variabel ini memberikan kontribusi efektif sebesar 50.3% terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diperoleh nilai F sebesar 51.021 dengan tingkat signifikansi 0.000 ($p < 0.01$), yang menunjukkan bahwa secara simultan *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan OCB. Selain itu, nilai R Square sebesar 0.503 mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 50.3% terhadap OCB. Sementara itu, sisanya 49.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, dengan hasil uji t (uji hipotesis atau uji parsial) menunjukkan nilai t sebesar 3.901 dan tingkat signifikansi 0.000 ($p < 0.01$). Hasil ini mengindikasikan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara *Quality of Work Life* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini berarti bahwa semakin baik *Quality of Work Life*, semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan oleh karyawan. Sebaliknya, penurunan *Quality of Work Life* akan menyebabkan penurunan dalam *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yang menyatakan bahwa peningkatan *Quality of Work Life* akan seiring dengan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta keadilan dalam organisasi, akan mendorong karyawan untuk lebih cenderung menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior*.

Quality of Work Life yang baik dapat secara signifikan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini disebabkan oleh perasaan karyawan yang lebih dihargai dan puas dengan lingkungan kerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi untuk melakukan perilaku ekstra yang mendukung organisasi. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam berbagai aspek *Quality of Work Life*, seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kesempatan untuk pengembangan karier, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan interpersonal yang harmonis, cenderung lebih terdorong untuk membantu rekan kerja, menunjukkan kesetiaan, dan aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi di luar tugas formal mereka. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi mendukung kesejahteraan mereka, mereka akan memiliki komitmen emosional yang lebih

kuat terhadap organisasi, yang semakin mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang melebihi kewajiban formal mereka.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suwandi dan Erdi (2023) serta Mulyana dkk (2021), yang menyimpulkan bahwa *Quality of Work Life* memiliki pengaruh langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Quality of Work Life* yang baik mampu menciptakan rasa keterlibatan dan rasa memiliki pada diri karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk melakukan tindakan yang mendukung efisiensi dan menciptakan harmoni di lingkungan kerja.

Selanjutnya, hasil uji untuk variabel Komitmen Organisasi menunjukkan nilai t sebesar 3.253 dengan tingkat signifikansi $p = 0.002$ ($p < 0.01$), yang mengindikasikan adanya hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Artinya, semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior*.

Hubungan positif antara Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat Komitmen Organisasi yang tinggi cenderung lebih aktif berkontribusi pada perilaku yang mendukung kesuksesan organisasi. Komitmen Organisasi, yang mencakup komitmen afektif (keterikatan emosional), normatif (rasa kewajiban), dan kontinuan (kesadaran akan biaya jika meninggalkan organisasi), membentuk loyalitas dan dedikasi yang mendorong perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Meyer dan Allen (1990) menyatakan bahwa komitmen afektif memainkan peran utama dalam mendorong *Organizational Citizenship Behavior*, karena karyawan merasa terhubung secara emosional dengan nilai-nilai organisasi dan lebih termotivasi untuk membantu rekan kerja serta mendukung tujuan organisasi tanpa mengharapkan imbalan langsung. Pemimpin yang mendukung serta lingkungan kerja yang adil akan meningkatkan Komitmen Organisasi, yang pada gilirannya memperkuat kecenderungan karyawan untuk terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior* secara konsisten. Temuan ini mengindikasikan bahwa organisasi yang berfokus pada pengembangan komitmen karyawan akan melihat peningkatan dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, yang berkontribusi besar pada efektivitas organisasi.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Wicaksono dan Masykur (2018) serta Terressa dan Simarmata (2023), yang menekankan pentingnya Komitmen Organisasi dalam membentuk perilaku ekstra-peran karyawan. Dari segi metodologi, penelitian ini menguatkan temuan yang dilakukan oleh Hastuti dan Wibowo (2020) yang juga menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Meskipun konteks penelitian yang berbeda, pendekatan yang digunakan memberikan hasil yang konsisten mengenai peran penting *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi dalam memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini menyumbangkan wawasan baru dengan menyoroti efek simultan *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi, serta memberikan analisis yang lebih mendalam mengenai bagaimana kedua variabel tersebut berkontribusi secara spesifik terhadap perilaku ekstra-peran karyawan.

Variabel demografi, khususnya usia karyawan, diperkirakan dapat memengaruhi munculnya sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan data demografi,

17
sebanyak 27.9% karyawan berusia 20-30 tahun, 32.7% berusia 31-40 tahun, dan 39.4% berusia lebih dari 40 tahun. Temuan ini mendukung penelitian Sanusi dkk. (2018) yang menyatakan bahwa karyawan di atas usia 30 tahun memiliki tingkat partisipasi dalam OCB yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang berusia di bawah 30 tahun. Selain itu, Prasetyo dan Hayuningrat (2017) juga menemukan bahwa karyawan yang lebih tua cenderung menunjukkan OCB yang lebih tinggi, karena mereka lebih banyak berperan dalam membantu organisasi meskipun tidak menjadi bagian dari kewajiban mereka. Selain usia, stereotip gender dalam lingkungan kerja juga dapat memengaruhi OCB. Berdasarkan data demografi, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan 51%, sementara 49% adalah laki-laki, yang diperkirakan turut berpengaruh pada munculnya OCB. Penelitian Sari dkk. (2018) mengungkapkan bahwa perawat perempuan memiliki tingkat OCB, kepuasan kerja, dan stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan perawat laki-laki. Penelitian Dewi (2016) menunjukkan bahwa meskipun perempuan sering menunjukkan OCB yang lebih tinggi, laki-laki sering dinilai lebih tinggi dalam keseluruhan kinerja, yang mencerminkan adanya bias penilaian kinerja terkait dengan stereotip gender tradisional. Lestari (2019) juga menemukan bahwa guru perempuan memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi dibandingkan guru laki-laki, karena perempuan lebih sering dianggap memiliki sifat rela membantu, murah hati, dan berorientasi pada perdamaian. Dalam dimensi altruisme, perempuan cenderung menghindari konflik, mempromosikan harmoni, dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung orang lain di sekitar mereka.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berhasil menguji dan mendukung seluruh hipotesis yang diajukan, tetapi juga memperkuat kajian literatur yang telah ada. Dari sisi praktis, temuan ini memberikan rekomendasi bagi organisasi untuk lebih menekankan peningkatan *Quality of Work Life* serta memperkuat Komitmen Organisasi guna mengoptimalkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Upaya yang dapat dilakukan mencakup penerapan program kesejahteraan kerja, penyelenggaraan pelatihan yang berkelanjutan, serta membangun komunikasi yang terbuka dan efektif dalam lingkungan kerja. Strategi-strategi ini diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih mendukung, meningkatkan loyalitas karyawan, dan mendorong mereka untuk berkontribusi di luar tugas formal mereka.

Simpulan

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) dan Komitmen Organisasi (KO) secara bersama-sama berkontribusi sebesar 50.3% terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta perlakuan yang adil, perlu diiringi dengan komitmen karyawan yang kuat agar mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi di luar tugas formalnya. Selain itu, faktor usia dan jenis kelamin juga memengaruhi OCB, di mana karyawan yang lebih tua dan perempuan cenderung menunjukkan perilaku ekstra yang lebih tinggi. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk meningkatkan QWL dan memperkuat KO melalui program kesejahteraan, pelatihan, serta komunikasi yang baik agar OCB dapat lebih optimal. Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis. Dari sisi teori, penelitian ini memperkaya literatur tentang

hubungan OCB, QWL, dan KO, serta membuka peluang untuk mengembangkan model baru dalam memahami perilaku karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat membantu organisasi merancang strategi untuk meningkatkan kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, dan mengurangi *turnover* karyawan. Selain itu, temuan ini juga dapat digunakan untuk menyusun kebijakan sumber daya manusia dan program pelatihan yang lebih efektif. Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa kesimpulan utama. Pertama, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas yang memadai, keseimbangan kerja-hidup, dan perlakuan yang adil. Kedua, perusahaan harus membangun keterikatan karyawan dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, memberikan penghargaan atas pencapaian mereka, dan menjalin hubungan kerja yang baik. Ketiga, karyawan juga harus aktif berkontribusi dengan melakukan lebih dari sekadar tugas formal mereka. Sementara itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap OCB serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam untuk pemahaman yang lebih mendalam

Daftar Pustaka

- Ahmadya, A., Hermina, C., & Hariyono, D. S. (2024). Hubungan Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Anggota Forum Anak Kota Banjarmasin. *Corona: Jurnal Ilmu Kesehatan Umum, Psikolog, Keperawatan Dan Kebidanan*, 2(3), 80–95. <https://doi.org/10.61132/corona.v2i3.564>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Organizational Commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Azwar, S. (2019). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Dewi, F. K. U., & Indrawati, E. S. (2019). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Bagian Customer Service PT. Garuda Indonesia. *Jurnal Empati*, 8(1), 144–150. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23588>
- Fathiyah (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Pemerintah Provinsi Jambi. *Jurnal Prajaiswara*, 2(2), 127-136. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v2i2.24>
- Firdaus, M. J. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Kerjasama Tim, dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(10), 1-16.
- Hastuti, N. T., & Wibowo, U. D. A. (2020). Pengaruh Quality of Work Life (QWL) dan Organizational Commitment (OC) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat Tetap. *PSIMPHONI*, 1(1). <https://doi.org/10.30595/psimphoni.v1i1.8084>
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Alfabeta.
- Mulyana, P. A., Mockhlas, M., Maretasari, R., & Prasetyo, M. D. (2021). OCB dan QWL Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Nusantara Aditya Pratama. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 116-125.

- <https://doi.org/10.30651/imp.v1i2.10191>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, And Consequences*. Sage Publication.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122–141. <https://doi.org/10.1037/a0013079>
- Prasetyo, A. P., & Hayuningrat, H. (2017). Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Harian Umum Fajar Cirebon. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 247–256. <https://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb/article/view/3224>
- Prasetyo, Y. Sofiah, D. Farhanindya, H. H. (2022). Self Efficacy dan Organizational Citizenship Behavior. *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(1), 108-115. <https://aksiologi.org/index.php/inner/article/view/488>
- Ramos, Arquimino & Ellitan, Lena. (2023). Organizational Citizenship Behavior and Organizational Performance: A Literature Review. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*. 2(4), 354-362. <https://doi.org/10.56799/jceki.v2i4.1709>.
- Reinaldo, M. T., Wellem, E., & Juru, P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting Kabupaten Sikka. *Journal of Management and Creative Business*, 2(3), 92–115. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i3.2727>.
- Sanusi, A. C., Ariana, N., & Ariani, N. M. (2018). Tingkat organizational citizenship behavior (OCB) karyawan di four points seminyak. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 2(1), 61–83.
- Sari, R., Sampeadi, & Sunardi. (2018). Perbedaan Organizational Citizenship Behavior Kabupaten Jember. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(3), 331–340.
- Sihombing, S., & Sitanggang, D. (2019). Organizational Citizenship Behavior Ditinjau dari Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 5(2), 191–208. <https://doi.org/10.54367/jrak.v5i2.533>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*: Vol. Cetakan ke-24. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwandi & Erdi (2023). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pengaruh Quality Work of Life terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 491-497. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5190>
- Terressa, S. A., & Simarmata, N. I. P. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan di PT. Toba Pulp Lestari. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 445–460. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/4897>
- Walton, R.E., 1975. *Criteria for Quality of Working Life*. In L.E. Davis, A.B. Chermans and Associates (Eds.) *The Quality of Working*. New York: The Free Press, Life, 1: 91-

- Wicaksono, B. A., & Masykur, A. M. (2020). Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT X. *Jurnal Empati*, 7(3), 967–973. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21842>
- Zhang, H., Zhao, Y., Zou, P., Liu, Y., Lin, S., Ye, Z., Tang, L., Shao, J., & Chen, D. (2020). The Relationship Between Autonomy, Optimism, Work Engagement and Organizational Citizenship Behaviour Among Nurses Fighting COVID-19 In Wuhan: A Serial Multiple Mediation. *BMJ Open*, 10(9). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-039711>

Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan: Peranan Quality of Work Life dan Komitmen Organisasi

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dianramadan4.blogspot.com Internet Source	<1%
2	digilib.unpas.ac.id Internet Source	<1%
3	e-journal.lppmdianhusada.ac.id Internet Source	<1%
4	ejournal.pelitaindonesia.ac.id Internet Source	<1%
5	ejournal.stik-sintcarolus.ac.id Internet Source	<1%
6	ejournal.uin-suska.ac.id Internet Source	<1%
7	ejournal.unperba.ac.id Internet Source	<1%
8	ekonomyslam.blogspot.com Internet Source	<1%
9	eprints.utm.my Internet Source	<1%
10	gudangilmusyariah.blogspot.com Internet Source	<1%
11	iosrjournals.org Internet Source	<1%

12 Agung Santoso Pribadi, Erwin Erlangga, Mariana Yuliana Wangge. "Hubungan Antara Konsep Diri Akademik dengan Pengambilan Keputusan Karier pada Siswa SMP", PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 2021

Publication

<1%

13 Asep Nedyana. "PENGEMBANGAN BUKU AJAR BIOLOGI BERBASIS PROJECT BASED LEARNING UNTUK MENINGKATKAN KREATIVITAS SISWA SMA NEGERI 1 PENENGAHAN LAMPUNG SELATAN", BIOEDUKASI (Jurnal Pendidikan Biologi), 2017

Publication

<1%

14 Eka Desy Saputri, Roslina Alam, Serlin Serang. "Pengaruh Kelekatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama di Wilayah Kota Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2020

Publication

<1%

15 Melifia Liantifa, Anggia Ayu Lestari, Violin Alfa Lahesa. JURNAL EKONOMI SAKTI (JES), 2023

Publication

<1%

16 Taufan Alam Saputro, Rawidjo Rawidjo. "PENGARUH PENJUALAN TERHADAP CURRENT RATIO, QUICK RATIO DAN CASH RATIO PADA PT. CAHAYA PRIMA SENTOSA", JURNAL AKUNTANSI, 2020

Publication

<1%

17 Wachid Zaenuddin, Fajar Hairul. "TINGKAT PENGETAHUAN AKSEPTOR DROP OUT TENTANG ALAT KONTRASEPSI DI DESA

<1%

SUBOH KECAMATAN SUBOH KABUPATEN
SITUBONDO", Nurse and Health: Jurnal
Keperawatan, 2016
Publication

18	avesis.ankara.edu.tr Internet Source	<1 %
19	cs.shahed.ac.ir Internet Source	<1 %
20	ecojoin.org Internet Source	<1 %
21	ejournal.almaata.ac.id Internet Source	<1 %
22	ejurnal.umri.ac.id Internet Source	<1 %
23	geograf.id Internet Source	<1 %
24	help.uii.ac.id Internet Source	<1 %
25	idtesis.com Internet Source	<1 %
26	informatics.uii.ac.id Internet Source	<1 %
27	irdpt.ir Internet Source	<1 %
28	jakp.fisip.unand.ac.id Internet Source	<1 %
29	journal.ubb.ac.id Internet Source	<1 %
30	journal.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %

31	journal.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
32	jpbq.ut.ac.ir Internet Source	<1 %
33	jurnal.stieyasaanggana.ac.id Internet Source	<1 %
34	jurnal.stkipan-nur.ac.id Internet Source	<1 %
35	jurnal.unismabekasi.ac.id Internet Source	<1 %
36	jurnalfpk.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
37	locus.rivierapublishing.id Internet Source	<1 %
38	lunayahasna.wordpress.com Internet Source	<1 %
39	manajemenringga.blogspot.com Internet Source	<1 %
40	nurasyiah-hasibuan.blogspot.com Internet Source	<1 %
41	ojsbimtek.univrab.ac.id Internet Source	<1 %
42	pdfslide.tips Internet Source	<1 %
43	psikologikepegawaian09.blogspot.com Internet Source	<1 %
44	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	<1 %

repofeb.undip.ac.id

45	Internet Source	<1 %
46	repository.bakrie.ac.id Internet Source	<1 %
47	repository.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
48	studentsrepo.um.edu.my Internet Source	<1 %
49	widyasari-press.com Internet Source	<1 %
50	wiyatamandala.e-journal.id Internet Source	<1 %
51	www.jiip.stkipyapisdampu.ac.id Internet Source	<1 %
52	www.jordan-ok.com Internet Source	<1 %
53	www.jurnal.usahidsolo.ac.id Internet Source	<1 %
54	www.lib.ui.ac.id Internet Source	<1 %
55	www.univr.it Internet Source	<1 %
56	Julie Olson-Buchanan, Laura Koppes Bryan, Lori Foster Thompson. "Using Industrial-Organizational Psychology for the Greater Good - Helping those who help Others", Routledge, 2013 Publication	<1 %
57	Nicholas Simarmata, Dewi Puri Astiti, I Gusti Ayu Putu Wulan Budisetyani. "KEPUASAN	<1 %

KERJA DAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN", JURNAL SPIRITS, 2017

Publication

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On