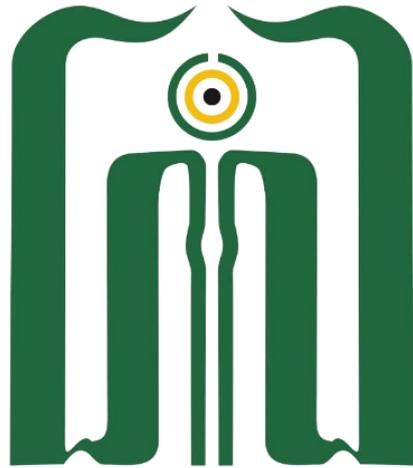


**PERAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORK LIFE*) TERHADAP
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

SKRIPSI



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SAYYID ALI RAHMATULLAH
TULUNGAGUNG**

Oleh:

**MITHA PUSPITA ARIFAH
NIM. 12308183173**

JURUSAN PSIKOLOGI ISLAM

FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SAYYID ALI RAHMATULLAH TULUNGAGUNG

2022

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mitha Puspita Arifah

NIM : 12308183173

Jurusan : Psikologi Islam

Semester : VIII (Delapan)

Menyatakan bahwa jurnal dengan judul “Peran Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*” ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya, dan bebas dari plagiarisme. Jika dikemudian hari terbukti bukan karya sendiri atau melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tulungagung, 21 Juni 2022

Saya yang menyatakan,



Mitha Puspita Arifah

NIM. 12308183173

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul “**PERAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (QUALITY OF WORK LIFE) TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**” yang ditulis oleh Mitha Puspita Arifah, NIM: 12308183173 telah disetujui untuk diajukan dalam ujian skripsi program sarjana Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

Tulungagung, 06 April 2022

Pembimbing



Fatiya Halum Husna, M.Psi

NIDN. 2027109201

Mengetahui,

Ketua Program Studi Psikologi Islam



Uswah Wardiana, M.Si

NIP. 197002091999032001

LEMBAR PENGESAHAN
PERAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORK LIFE*)
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
SKRIPSI

Disusun Oleh
MITHA PUSPITA ARIFAH
NIM. 12308183173

Telah diuji dan dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 19 Mei 2022 dan telah dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Strata Satu atau Sarjana Psikologi (S. Psi).

Dewan Penguji

Penguji Utama

Prof. Dr. Elfi Muawanah, S.Ag, M.Pd

NIP. 197211271997032001

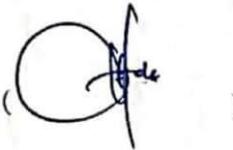
Tanda tangan

()

Ketua Penguji

Citra Ayu Kumala Sari, M.Psi

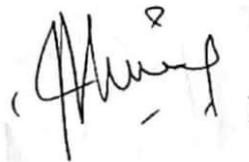
NIP. 198704182018012001

()

Sekretaris Penguji

Mirna Wahyu Agustina, M.Psi

NIP. 198608222014032004

()

Mengesahkan,

Dewan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung



Dr. Akhmad Rizqon Khamami, Lc., M.A.

NIP. 197408292008011006



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SAYYID ALI RAHMATULLAH TULUNGAGUNG
UPT PERPUSTAKAAN**

Jalan Mayor Sujadi Timur Nomor 46 Tulungagung - Jawa Timur 66221
Telepon: (0355) 321513 Website: www.perpustakaan.uinsatu.ac.id

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mitha Puspita Arifah
NIM : 12308183173
Jurusan : Psikologi Islam
Fakultas : Ushuluddin, Adab dan da'wah
Jenis Karya Ilmiah : Jurnal

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) kepada UPT Perpustakaan UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung atas karya ilmiah saya berupa (..... Jurnal) yang berjudul: Peran Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini UPT Perpustakaan Perpustakaan UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung berhak menyimpan, alih media/format, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tulungagung, 21 Juni 2022

Yang Menyatakan,



Mitha Puspita Arifah

PERAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORK LIFE*) TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Mitha Puspita Arifah¹, Fatiya Halum Husna²

Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah, UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Jl. Mayor Sujadi No. 46, Kudus, Plosokandang, Kec. Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung, Kode Pos: 66221

Email : mitha05arifah@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan mengenai *organizational citizenship behavior* pada karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian organisasi, karena dapat menjadi penghambat bagi kelangsungan organisasi. Permasalahan ini kerap dijumpai pada karyawan, tidak terkecuali pada karyawan generasi milenial. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui peran kualitas kehidupan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan perusahaan manufaktur. Populasi dalam penelitian ini adalah 151 karyawan perusahaan manufaktur Kabupaten Jombang dalam kelompok usia generasi milenial. Dari populasi tersebut diperoleh sampel penelitian sebanyak 105 orang yang ditentukan dengan teknik *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal komparatif, adapun proses pengambilan data dilakukan dengan skala kualitas kehidupan kerja dan skala *organizational citizenship behavior*. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS 25.0 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya peran yang signifikan variabel kualitas kehidupan kerja (X) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y). Nilai sumbangan efektif yang diperoleh sebesar 17,6% dengan arah pengaruh positif, yakni semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* dan sebaliknya. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya yang membahas variabel serupa khususnya pada generasi milenial.

Kata kunci: *Organizational citizenship behavior, Kualitas kehidupan kerja, Generasi milenial.*

ABSTRACT

The problem of organizational citizenship behavior in employees is a matter of interest to organizational attention, as it can be a reservoir for the sustainability of the organization. This problem is often found on employees, not exception to millennial generation employees. The purpose of this research is to know the role of quality of work life for the organizational citizenship behavior in employees of manufacturing companies. The population in this research is 151 employees of manufacturing company of Jombang Regency in the millennial generation age group. From the population obtained a sample of research 105 people determined by simple random sampling technique. The research uses quantitative method with comparative causal approach, the process of data retrieval using the quality of work life and organizational citizenship behavior scale. The data analysis used

is simple linear regression analysis with the help of SPSS 25.0 for windows program. The results of this research indicate a significant role of quality of work life variabls on organizational citizenship behavior variabls. The value of effective donations obtained by 17,6% with the direction of positive impact, the higher the quality of work life then the higher the organizational citizenship behavior and vice versa. The results of this research can be used as reference material for further research that discusses similar variabls especially in the millennial generation.

Keywords: *Quality of work life, Organizational citizenship behavior, Millennial generation.*

ال تجريد

أن يمكن لأذه ال تنظيمي، الاله تمام ي س تحق واحد هو الموظف في في المزعج ال سلوك ب شأن ال قلق في وحتى الموظف في، في المشكلة هذه ت صادف ما وغالبًا. المنظمة اس تمرار أمام عاذا قا ي كون موظف في ال المهنية ال حياة نوعية دور معرفة هو ال دراسة هذه من الغرض. الأة فية جيل من الموظف في منطقة في ال تصنيع شركة في موظف ١٥١ هم ال دراسة هذه في الاسكان. ال تصنيع شركات إلى ي صل عدد من ب د ثية عينات على ال حصول تم. الأة فية جيل ال عمرية ال فئات في جوم بانغ ب ال مقارنة كمية طرية ال دراسة وت قدم. ال بسيط العشوائي الاع تيان ت قنية حسب أشخاص ٥٠١ ال حياة نوعية عن ت تكشف ال تي ال بيانات اس تراجع عمليات عن فضلا، ال س د بي ال نهج مع انحدار ت حليل هو ال مسخدم ال بيانات ت حليل. ل لقلق المثير المقلق ال سلوك ونطاق المهنية ال متغيرات ب بعض في (س) المهنية ال حياة نوعية في هلمادورا ال دراسة هذه ت بين ي س ي خطي وارتفعت الإيجابي، ال تأتير ذات ٦٤،١٧%. ال فعالة رعاعات ال تب قيمة ب لغت ديث. (ص) المهنية كمادة ال دراسة هذه ن تأتير اس تخدام يمكن. صديق وال عكس ال سلوك وارتفعت ال عملية، ال حياة جودة. الأة فية جيل في خاصة مماثلة متغيرات ت ناقش ال تي الدراسات من لمزيد مرجعية

الأجبال لافاً ال عمل، حياة نوعية مزعج، سلوك: الرئ يسدية ال كلمات

DAFTAR ISI

Pernyataan Keaslian Tulisan.....	ii
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Lembar Kesedian Publikasi Karya Ilmiah.....	v
Abstrak	1
Daftar Isi.....	3
Pendahuluan.....	4
Metode	9
Hasil	11
Pembahasan.....	14
Kesimpulan	18
Daftar Pustaka.....	19

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam organisasi sebagai salah satu unsur untuk mencapai keberhasilan dalam organisasi. Menurut Straub dan Attner (1994) manusia merupakan sumber daya terpenting dalam organisasi. Sumber daya manusia bukan sekedar alat, tapi juga tenaga penggerak yang bekerja sama dengan organisasi agar tercapainya tujuan organisasi (Helmiatin, 2014). Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang dapat menyuguhkan kualitas serta kuantitas hasil kerja lebih dari yang diinginkan organisasi (George & Jones, 2012). Menurut Robbins (2008) perilaku kooperatif serta tolong-menolong yang melampaui syarat formal begitu penting bagi organisasi. Karyawan yang memenuhi kriteria kinerja baik berarti ia yang mampu dituntut untuk berperilaku sesuai yang diharapkan organisasi, bukan sekedar perilaku *in-role* yaitu bekerja hanya sesuai dengan standar pada deskripsi pekerjaan tetapi juga *extra-role* yakni memberikan melebihi harapan perusahaan (Sloat, 1999).

Sayangnya, berdasarkan beberapa studi banyak karyawan yang menunjukkan tingkat *organizational citizenship behavior* kurang baik. Organ (1998) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individual yang bersifat sukarela dan bebas yang tidak secara eksplisit mendapat imbalan formal tapi dapat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Penelitian Klotz dkk. (2017) memperoleh hasil tingkat OCB yang dimiliki karyawan yakni sebanyak 32% karyawan dengan OCB tinggi, 13% karyawan dengan OCB rendah, dan 10% karyawan memiliki OCB dalam tingkat yang sedikit di bawah rata-rata. Selain itu, berdasarkan penelitian Susanti dan Wahidi (2020) memperoleh hasil yakni 6,2% karyawan dalam kategori OCB tinggi, 21,23% dalam kategori OCB sedang, dan 72,57% dalam kategori OCB rendah. Sementara itu hasil penelitian Wyatt dan Wah (2001) pada karyawan di Singapura yang bermula dari berbagai isu yang memiliki kaitan dengan kualitas kehidupan kerja, menyatakan bahwa karyawan ingin dihargai di tempat kerja. Karyawan akan menghasilkan kinerja baik apabila mereka diperlakukan dengan baik dan dihargai.

Di era globalisasi saat ini, kontribusi yang lebih dari karyawan sangat dibutuhkan demi keberlangsungan dan kemajuan organisasi. Saat ini organisasi juga menuntut perilaku *extra-role* dalam bekerja bukan hanya sekedar perilaku *in-role*, dengan tujuan untuk

memberikan sumbangsih lebih agar tujuan organisasi dapat tercapai (Wahud & Khan, 2016). Menurut Osman dkk. (2016) organisasi harus mengajak anggotanya untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang bersifat inovatif dan prososial guna meningkatkan kinerja organisasi. Individu yang melakukan hal diluar tugas atau tanggung jawab mereka adalah aset bagi organisasi (Luthans, 2006). Dalam psikologi perilaku seperti itu disebut *organizational citizenship behavior* (OCB).

OCB memiliki berbagai dampak positif dan negatif bagi organisasi. Dampak positif *organizational citizenship behavior* antara lain meningkatkan produktivitas manager dan rekan kerja, menghemat sumber daya dalam organisasi dan manajemen, sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan tim, meningkatkan kemampuan merekrut serta mempertahankan karyawan dengan kualitas baik (Organ dkk., 2006). Dalam penelitian lain ditemukan bahwa OCB berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 60,5% terhadap kinerja karyawan, jika tingkat OCB baik maka tingkat kinerja karyawan juga baik (Wiranti, 2020). Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Cipta (2020) yakni *organizational citizenship behavior* secara simultan mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Sedangkan dampak negatif OCB yakni karyawan melakukan perilaku OCB hanya untuk kepentingan pribadi bukan untuk kepentingan organisasi dan juga melakukan dengan tidak sepenuh hati. Karyawan juga memungkinkan menggunakan manajemen kesan sehingga atasan menganggap mereka sebagai karyawan yang memiliki tingkat OCB yang baik (Bolino, 1999; Bolino dkk., 2006).

Selain dampak OCB yang penting bagi organisasi, ditemukan pula faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya OCB. Faktor tersebut antara lain dukungan organisasi (Dai dkk., 2018), pemenuhan kontrak psikologis (Ahmad & Zafar, 2018), serta persepsi politik organisasi (Khan dkk., 2019). Selain itu, menurut Wirawan (2014) OCB juga dipengaruhi oleh faktor iklim organisasi, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepribadian, tanggung jawab sosial karyawan, keadilan organisasi, usia karyawan, budaya organisasi, kolektivisme, kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional dan *servant leadership*. Sedangkan menurut Berber dan Rofcanin (2012) faktor yang mempengaruhi OCB yakni kepuasan kerja, kesan karyawan, kepribadian karyawan, kepemimpinan, karakteristik tugas, serta kelompok dan organisasi. Faktor-faktor tersebut memiliki keterkaitan dengan beberapa aspek kualitas kehidupan kerja antara lain; kepuasan kerja berkaitan dengan

kompensasi yang memadai dan adil; kesan karyawan, kelompok dan organisasi berkaitan dengan integrasi sosial; keadilan organisasi berkaitan dengan hak-hak karyawan dalam perusahaan. Jadi faktor-faktor OCB tersebut sangat berkaitan dengan konsep yang disebut dengan kualitas kehidupan kerja.

Hasil wawancara dengan 7 karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur di Kabupaten Jombang ditemukan 4 dari 7 orang yang menunjukkan OCB yang rendah.

“Gak mau ngajarin karena takut kelihatan sok tahu, karena disini temen-temen juga banyak yang senior. Takut dikira sok tahu juga sama atasan, soalnya di tempat kerja kan ada orang yang suka dan ada yang nggak suka” (BX, 2021).

“Yang membuat ngeluh di pekerjaan saat long sift, karena gak kenal sama temen kerja dan juga kadang mereka berperilaku semena-mena” (BX, 2021).

“Tidak mau mengerjakan tugas ekstra ya karena gak ada upahnya” (DX, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara terlihat bahwa karyawan tersebut menunjukkan perilaku yang rendah pada aspek *altruism*, *conscientiousness*, dan *sportmanship*. Menurut Organ (2006) individu yang menunjukkan aspek *altruism* memiliki perilaku menolong saat rekannya mengalami kesulitan sedangkan individu yang menunjukkan aspek *conscientiousness* mengajukan diri secara sukarela untuk melakukan kerja ekstra. Tetapi hasil wawancara menunjukkan bahwa subjek enggan untuk mengajari karyawan baru dibagian kerjanya dan menunggu diperintahkan oleh mandor/atasan ataupun menunggu karyawan tersebut bertanya atau meminta bantuan. Subjek hanya melakukan tugas sesuai tugas kerjanya masing-masing, tidak melakukan pekerjaan ekstra diluar tanggung jawabnya.

Bahkan terkadang saat membersihkan lingkup tempat kerja timnya terdapat karyawan yang langsung pulang tanpa turut membantu membersihkan tempat tersebut dan juga terdapat karyawan yang mengeluh saat mendapat kerja ekstra, perilaku tersebut sangat berbanding terbalik dengan konsep dari Organ yang berarti bahwa subjek menunjukkan aspek *altruism* dan *conscientiousness* yang rendah. Menurut Hermanto dan Srimulyani (2020) individu yang menunjukkan aspek *sportmanship* dapat menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh, sedangkan dalam hasil wawancara menunjukkan bahwa subjek sering

mengeluh saat terdapat kendala atau kesulitan dalam pekerjaannya. Kedua hal tersebut juga sangat berbanding terbalik yang berarti bahwa subjek menunjukkan aspek *sportmanship* yang rendah. Dari hasil wawancara diperoleh kesimpulan bahwa tingkat OCB karyawan yang rendah dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni kepuasan kerja, tanggung jawab sosial pegawai, dan hak-hak karyawan dalam perusahaan. Di samping itu, gaji karyawan pada beberapa divisi menggunakan sistem borongan, jadi bisa dikatakan gaji sudah sesuai karena telah disesuaikan dengan hasil kinerja masing-masing karyawan serta jam kerja yang tidak terlalu lama yakni 8 jam. Ini menunjukkan bahwa pada perusahaan tersebut kualitas kehidupan kerjanya tidak sepenuhnya buruk, tetapi OCB pada karyawan masih belum terlaksana dengan baik.

Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan pada kondisi kerja serta pengalamannya di tempat kerja (Walton, 1974). Menurut Susanti (2015) OCB dapat dikembangkan dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik. Jika organisasi mengedepankan kualitas kehidupan kerja baik dari segi material ataupun non material, OCB akan meningkat (Akar, 2018). Menurut Moestain dkk. (2020) kualitas kehidupan kerja berkaitan dengan kesejahteraan karyawan. Dengan terciptanya kualitas kehidupan kerja yang baik maka dapat menimbulkan dampak positif.

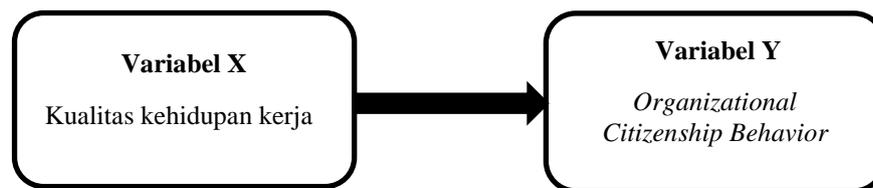
Kualitas kehidupan kerja (QWL) mempunyai berbagai dampak positif terhadap karyawan, salah satu dampak positifnya adalah meningkatkan OCB karyawan. Sejalan dengan penelitian Uttunggadewi dan Indrawati (2019) bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan OCB. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi pada individu menghasilkan tingkat OCB yang tinggi pula, kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara efektif terhadap OCB sebesar 63,4%. Selain itu, berdasarkan penelitian Sasmito (2019) QWL memiliki hubungan positif serta signifikan dengan keterlibatan kerja, semakin baik QWL maka semakin baik pula keterlibatan kerja karyawan dan juga sebaliknya. Dampak lain juga ditemukan dalam penelitian Nafi'ah (2016) yakni QWL mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan sebesar 63,9%. Penelitian mengenai peran QWL terhadap OCB ini masih perlu dilakukan untuk menggeneralisasi hasil penelitian dari berbagai sektor perusahaan maupun bidang pekerjaan dan juga pengelompokan usia pekerja berdasarkan generasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang memuat variabel QWL dan OCB tidak menentukan batasan usia subjek, tetapi dalam salah satu penelitian tersebut terdapat saran untuk penelitian selanjutnya yakni dalam pemilihan subjek hendaknya menggunakan karakteristik usia yang tidak terlalu luas dan lebih spesifik (Utunggadewi & Indrawati, 2019). Populasi pada penelitian tersebut merupakan karyawan tetap bagian *customer service* di sebuah perusahaan dengan salah satu kriterianya yakni berusia maksimal 56 tahun. Maka dari itu, subjek penelitian ini adalah karyawan dengan karakteristik usia yang lebih spesifik yakni karyawan generasi y. Generasi y merupakan istilah lain dari generasi milenial yang lahir pada tahun 1982-2000 (Anantatmula & Shrivastav, 2012). Berdasarkan hasil sensus penduduk Indonesia pada tahun 2020 generasi milenial merupakan generasi dengan jumlah terbanyak setelah generasi z yakni sebesar 25,87% dari jumlah seluruh populasi penduduk Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2021). Generasi y memiliki karakteristik menyukai suasana kerja santai, *multi-tasking*, terbuka terhadap berbagai hal baru, sayangnya mereka mudah bosan, kurang loyalitas dalam pekerjaan, dan senang menunda pekerjaan (Suryadi, 2015; Munthe, 2017).

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti menentukan judul penelitian “Peran Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”. Rumusan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini yakni peran kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap *organizational citizenship behavior*. Adapun tujuan penelitian ini yakni, untuk mengetahui peran kualitas kehidupan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan perusahaan manufaktur. Dengan demikian, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan serta tambahan informasi berupa kajian teoritis. Selain itu, sebagai data empiris tentang peran kualitas kehidupan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yang dapat digunakan perusahaan sebagai bahan evaluasi mengenai kinerja maupun perilaku karyawan saat bekerja agar perusahaan dapat lebih adaptif dan kompetitif. Sedangkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) berperan secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

OCB terdiri dari dimensi *altruism* yaitu perilaku anggota dalam ketika membantu rekannya dalam kesulitan mengenai tugas organisasi ataupun masalah pribadi.

Conscientiousness, merupakan sukarela mengajukan diri untuk melakukan kerja ekstra, *sportmanship*, yaitu perilaku yang toleran terhadap kondisi kurang ideal dalam organisasi dengan tidak mengeluh. *Courtesy*, yaitu perilaku yang bertujuan menghindari konflik antar rekan kerja, dan *civic virtue* merupakan partisipasi konstruktif individu dalam proses organisasi yang melampaui persyaratan minimum pekerjaan mereka (Organ dkk., 2006). Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah kualitas kehidupan kerja, yang terdiri atas aspek kompensasi yang memadai dan adil, lingkungan kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk terus berkembang dan keamanan kerja, pengembangan kemampuan manusia, integrasi sosial, hak-hak karyawan dalam perusahaan, keseimbangan pekerjaan dan kehidupan, dan relevansi sosial (Walton, 1973). Pada penelitian ini kualitas kehidupan kerja dijadikan sebagai variabel X oleh peneliti yang kemudian mempengaruhi variabel Y.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal komparatif. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik *simple random sampling* dengan cara memilih secara acak siapa saja karyawan yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini dan hanya karyawan yang memenuhi kriteria yang dapat menjadi populasi dalam penelitian. Adapun kriteria responden penelitian yakni karyawan perusahaan manufaktur Kabupaten Jombang dengan minimal masa kerja 3 bulan dan dalam kelompok usia generasi y, yakni yang lahir pada tahun 1982-2000 (Anantatmula & Shrivastav, 2012) atau yang berusia 22 sampai dengan 40 tahun pada tahun 2022. Pada proses uji coba skala penelitian terdapat 32 orang karyawan perusahaan manufaktur Kabupaten Jombang sebagai sampel. Adapun populasi dalam penelitian ini yakni 151 orang karyawan perusahaan manufaktur Kabupaten Jombang. Dari populasi tersebut diperoleh responden penelitian sejumlah 105

orang, terdiri dari 39 orang laki-laki dan 66 orang perempuan dalam usia 22 sampai dengan 40 tahun.

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan skala yakni skala kualitas kehidupan kerja dan skala *organizational citizenship behavior*. Skala kualitas kehidupan kerja disusun berdasarkan teori Walton (1973) yang terdiri atas aspek kompensasi yang memadai dan adil, lingkungan kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk terus berkembang dan keamanan kerja, pengembangan kemampuan manusia, integrasi sosial, hak-hak karyawan dalam perusahaan, keseimbangan pekerjaan dan kehidupan, serta relevansi sosial. Sedangkan skala *organizational citizenship behavior* disusun berdasarkan teori Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) dengan aspek *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy*, serta *civic virtue*. Skala likert digunakan dalam penelitian ini dengan empat pilihan jawaban yakni Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS). Jumlah aitem skala kualitas kehidupan kerja sebanyak 24 aitem sedangkan skala *organizational citizenship behavior* sebanyak 20 aitem. Kuisisioner disebarakan secara offline dengan bantuan dari pihak perusahaan.

Uji validitas skala menggunakan validitas isi dengan rumus Aiken's V berdasarkan hasil penilaian oleh 5 orang *expert judgement* yang merupakan dosen Psikologi Islam UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung yang telah menempuh minimal pendidikan magister di bidang Psikologi. Adapun nilai Aiken's V skala kualitas kehidupan kerja yakni 0,80 sampai dengan 1. Sedangkan nilai Aiken's V skala *organizational citizenship behavior* yakni 0,90 sampai dengan 1. Uji reliabilitas yang digunakan berdasarkan koefisien *Cronbach's Alpha*. Skala kualitas kehidupan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,929; sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* skala *organizational citizenship behavior* yakni 0,946. Setelah dilakukan uji reliabilitas diperoleh nilai daya diskriminasi pada skala kualitas kehidupan kerja yakni 0,361 sampai dengan 0,754; sedangkan nilai daya diskriminasi pada skala *organizational citizenship behavior* yakni 0,399 sampai dengan 0,901.

Uji asumsi klasik dan uji hipotesis digunakan sebagai teknik analisis data. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji heterokedastisitas. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji regresi linear sederhana. Penghitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS 25.0 *for windows*.

HASIL

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kepada 105 responden diperoleh data demografi dibawah ini.

Tabel 1
Data demografi karyawan

	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	39	37,1 %
Perempuan	66	62,8 %
Masa Kerja		
≥ 3 bulan - ≤ 1 tahun	14	13,3 %
> 1 tahun - ≤ 2 tahun	28	26,6 %
> 2 tahun	63	60 %

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah subjek karyawan perempuan (62,8%) lebih banyak daripada jumlah subjek karyawan laki-laki (37,1%). Untuk masa kerja paling banyak yakni karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 2 tahun dengan persentase 60%. Sedangkan sisanya yakni 26,6% karyawan telah bekerja selama > 1 tahun - ≤ 2 tahun dan 13,3% karyawan telah bekerja selama ≥ 3 bulan - ≤ 1 tahun. Sebelum mengetahui kategorisasi skor tiap responden berdasarkan hasil jawaban kuisioner, dibutuhkan data hipotetik sebagai pedoman penghitungan kategorisasi.

Tabel 2
Data hipotetik

	Xminimal	Xmaksimal	Mean	Standard Deviation
Variabel X	24	96	60	12
Variabel Y	20	80	50	10

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa skala kualitas kehidupan kerja (X) memiliki mean sebesar 60 dan standard deviasi sebesar 12, sedangkan skala *organizational citizenship behavior* (Y) memiliki mean sebesar 50 dan standard deviasi sebesar 10. Setelah diperoleh data hipotetik maka dapat dilakukan penghitungan kategorisasi skor responden penelitian. Kategorisasi skor yang digunakan yakni rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 3
Kategorisasi

Variabel	Persamaan	Keterangan	Jumlah	Persentase
QWL (X)	$X < 48$	Rendah	1	1 %

	$48 \leq X < 72$	Sedang	55	52,4 %
	$72 \leq X$	Tinggi	49	46,7 %
OCB (Y)	$X < 40$	Rendah	6	5,7 %
	$40 \leq X < 60$	Sedang	44	41,9 %
	$60 \leq X$	Tinggi	55	52,4 %

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada skala kualitas kehidupan kerja jumlah responden terbanyak pada kategori skor sedang yakni 55 responden dengan persentase 52,4%. Sedangkan pada skala *organizational citizenship behavior* jumlah responden terbanyak pada kategori skor tinggi yakni 55 responden dengan persentase 52,4%.

Sebelum dilakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu, yakni uji normalitas, uji linieritas, dan uji heterokedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogorov smirnov lalu diperoleh nilai signifikansi 0,072; ($p > 0,05$) berarti data dari variabel QWL dan variabel OCB berdistribusi normal. Uji linieritas selanjutnya dilakukan, lalu diperoleh nilai signifikansi *defiation from linearty* 0,132; ($p > 0,05$) berarti variabel QWL dan variabel OCB mempunyai hubungan yang linear. Langkah terakhir dalam uji asumsi klasik yakni uji heterokedastisitas dan peneliti menggunakan uji glejser. Dari uji glejser diperoleh nilai signifikansi 0,355; ($p > 0,05$) berarti tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Setelah itu dilanjutkan dengan uji hipotesis yakni menggunakan uji regresi linear sederhana, guna mengetahui ada atau tidak peran dari variabel QWL terhadap variabel OCB.

Tabel 4
Uji regresi linear sederhana

R	R Square	F	Sig.
0,420	0,176	22,015	0,000

Dari data diatas dapat diketahui besarnya nilai korelasi (R) yaitu 0,420; nilai tersebut termasuk pada kategori hubungan yang erat, artinya terdapat hubungan yang erat antar variabel dalam penelitian. R Square 0,176; berarti terdapat peran variabel QWL terhadap variabel OCB yakni sebesar 17,6%. Sedangkan sisanya yakni 82,4% yang turut berperan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Nilai F hitung = 22,015 dengan tingkat signifikansi 0,000; ($p < 0,05$) artinya terdapat peran yang signifikan variabel kualitas kehidupan kerja (X) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y). Arah perannya adalah positif, maka apabila nilai QWL meningkat nilai OCB pun akan ikut meningkat dan sebaliknya. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diperoleh kesimpulan

bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yakni terdapat peran yang signifikan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap *organizational citizenship behavior* dinyatakan diterima, dengan nilai sumbangan efektif sebesar 17,6%.

Setelah dilakukan serangkaian uji asumsi klasik dan uji hipotesis dilakukan pula uji *kruskal wallis* sebagai analisis data tambahan untuk mengetahui perbedaan tingkat QWL dan OCB yang dimiliki karyawan berdasarkan masa kerja dan jenis kelamin.

Tabel 5
Uji *kruskal wallis* OCB

Masa Kerja	Jumlah	Mean Rank	Asym. Sig.
3 bulan - 1 tahun	14	14,96	0,000
1 tahun - 2 tahun	28	47,84	
Lebih dari 2 tahun	63	63,75	

Berdasarkan tabel diatas, nilai Asymp. Sig. pada kategori masa kerja 0,000; ($p < 0,05$) sehingga dapat dikatakan terdapat perbedaan tingkat OCB yang dimiliki oleh karyawan berdasarkan masa kerjanya. Karyawan dengan masa kerja lebih dari 2 tahun memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi daripada karyawan yang memiliki masa kerja 3 bulan-1 tahun dan 1 tahun-2 tahun. Sedangkan nilai Asymp. Sig. pada kategori jenis kelamin 0,621; ($p > 0,05$) jadi tidak ada perbedaan tingkat OCB pada karyawan laki-laki dan perempuan.

Tabel 6
Uji *kruskal wallis* QWL

	Jumlah	Mean Rank	Asym. Sig.
Masa Kerja			
3 bulan - 1 tahun	14	26,82	0,001
1 tahun - 2 tahun	28	49,96	
Lebih dari 2 tahun	63	60,17	
Jenis Kelamin			
Laki-laki	39	37,40	0,000
Perempuan	66	62,22	

Berdasarkan tabel diatas, nilai Asymp. Sig. pada kategori masa kerja sebesar 0,001; sedangkan pada kategori jenis kelamin sebesar 0,000; ($p < 0,05$) sehingga dapat dikatakan ada perbedaan QWL yang dirasakan oleh karyawan berdasarkan masa kerja dan jenis kelamin. Karyawan yang bekerja lebih dari 2 tahun merasakan QWL yang lebih baik daripada karyawan yang memiliki masa kerja 3 bulan-1 tahun dan 1 tahun-2 tahun. Hasil

tersebut juga menunjukkan bahwa karyawan perempuan merasakan QWL yang lebih baik daripada karyawan laki-laki.

PEMBAHASAN

Dari hasil uji regresi linear sederhana didapatkan nilai F hitung 22,015 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000; ($p < 0,05$) yang berarti terdapat peran yang signifikan kualitas kehidupan kerja (QWL) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti yakni “kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) berperan terhadap *organizational citizenship behavior*” dinyatakan diterima. Arah peran variabel QWL (X) terhadap variabel OCB (Y) adalah positif, jadi apabila nilai QWL meningkat maka nilai OCB pun akan ikut meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai QWL menurun maka nilai OCB pun akan ikut menurun. Hasil tersebut sesuai dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan OCB (Aini, Hardjajani, & Priyatama, 2014; Helmiatin, 2014; Uttunggadewi & Indrawati, 2019).

Manfaat yang dapat dirasakan karyawan apabila tingkat QWL baik salah satunya yakni mereka akan lebih produktif saat bekerja. Menurut Hermawati dan Nasharuddin (2017) QWL memungkinkan karyawan untuk membangun identitas organisasi, memberikan kinerja yang baik, meningkatkan kepuasan kerja dan inisiatif dalam bekerja, mengurangi perilaku absen dan niat untuk keluar dari organisasi serta mengurangi tingkat kelelahan, sehingga dapat terwujudnya organisasi yang efektif dan efisien. Apabila organisasi mengutamakan kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan cenderung menjadi lebih produktif dan bahagia (Diener & Seligman, 2004). Karyawan yang memiliki persepsi secara positif terhadap kualitas kehidupan kerja maka dapat menurunkan perilaku kerja kontraproduktifnya (Masoomzadeh dkk., 2013). Dengan demikian, adanya QWL yang baik dalam organisasi bisa memberikan dampak baik pula bagi karyawan dan organisasi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan besaran nilai sumbangan efektif dari variabel QWL terhadap variabel OCB. Berdasarkan uji regresi linear sederhana diketahui nilai *R square* yakni 0,176. Jadi, persentase sumbangan efektif tersebut sebesar 17,6%; sedangkan

sisanya yakni sebesar 82,4% yang turut berperan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Beberapa faktor yang memiliki potensi berpengaruh terhadap OCB ditemukan dalam penelitian Permana dkk. (2016) yaitu budaya organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selain itu hasil penelitian lain menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Dewi & Suwardana, 2016).

Karyawan yang merasakan kepuasan kerja lebih memungkinkan untuk memiliki OCB, lebih produktif, dan lebih meningkatkan kepuasan serta loyalitas pelanggan. Sedangkan karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja cenderung sering absen, sering meninggalkan pekerjaan, tidak terlibat dalam acara yang diadakan perusahaan, dan seringkali melakukan suatu hal yang menyimpang di tempat kerja (Robbins & Judge, 2015). Disamping masih banyaknya faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB karyawan, QWL memiliki berbagai dampak yang begitu penting bagi organisasi. QWL dapat meningkatkan persaingan perusahaan dalam bisnis global, efektifitas perusahaan, sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan, motivasi intrinsik dan produktivitas (Ronen, 1981). Pada uji regresi linear sederhana diperoleh nilai sumbangan efektif 17,6% dengan nilai korelasi (R) 0,420. Berdasarkan teori Guilford (1956) nilai korelasi 0,40 - < 0,70 termasuk pada kategori hubungan yang cukup erat (korelasi sedang) artinya variabel QWL memiliki peran yang cukup erat dengan OCB dan sumbangan efektif sebesar 17,6% dapat dikatakan memiliki sumbangan yang sedang.

Jumlah subjek penelitian ini adalah 105 orang yang terbagi menjadi 39 orang laki-laki dan 66 orang perempuan. Berdasarkan kategorisasi yang digunakan dalam penelitian diperoleh hasil bahwa pada skala kualitas kehidupan kerja terdapat 1 responden dalam kategori skor rendah dengan persentase 1%, 55 responden kategori skor sedang dengan persentase 52,4%, dan 49 responden kategori skor tinggi dengan persentase 46,7%. Sedangkan pada skala *organizational citizenship behavior* terdapat 6 responden dalam kategori skor rendah dengan persentase 5,7%; 44 responden kategori skor sedang dengan persentase 41,9%; dan 55 responden kategori skor tinggi dengan persentase 52,4%. Rendahnya tingkat OCB pada beberapa karyawan tersebut tentu bukan sesuatu yang baik bagi perusahaan, karena tidak menutup kemungkinan hal tersebut dapat menjadikan kinerja karyawan

tersebut kurang baik atau bahkan merugikan dan mengganggu kinerja karyawan lain. Tingkat OCB yang rendah mungkin dapat dipengaruhi oleh suatu hal seperti yang dinyatakan oleh Suryadi (2015) dan Munthe (2017) bahwa kelemahan generasi Y adalah mudah bosan, kurang loyalitas dalam pekerjaan, dan senang menunda pekerjaan.

Berdasarkan pengelompokan kategorisasi skor karyawan tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan dalam kategorisasi skor sedang dan tinggi. Tingkat OCB yang tinggi pada karyawan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa karakteristik generasi Y yang terbuka kepada berbagai hal baru, selalu ingin tampil beda dan menggunakan kreativitas yang dimiliki untuk menciptakan sesuatu yang baru. Generasi Y menyukai suasana kerja santai, *multitasking* dan juga cepat beradaptasi dengan teknologi (Suryadi, 2015). Artinya, mayoritas subjek dalam penelitian ini merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik di tempat kerja serta memiliki OCB yang baik pula. Sejalan dengan penelitian Susanti (2015) bahwa OCB dapat dikembangkan dengan membentuk kualitas kehidupan kerja yang baik. Jika organisasi mengedepankan kualitas kehidupan kerja secara material maupun non material maka OCB akan meningkat (Akar, 2018).

QWL adalah salah satu hal yang patut menjadi perhatian organisasi. QWL yang tinggi dapat memicu tumbuhnya OCB karena karyawan akan bersedia membantu orang lain, berbicara positif mengenai organisasi, serta melakukan pekerjaan melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi (Lewis, dkk., 2001). Selain itu, menurut Werther dan Davis (1989) perusahaan yang mempunyai QWL yang baik artinya perusahaan tersebut mempunyai kondisi kerja baik, memberikan manfaat yang memuaskan, supervisi yang baik, penggajian, membuat pekerjaan menjadi menyenangkan dan menantang. Hal ini dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam perusahaan.

Hasil analisis data sekunder melalui uji *kruskal wallis*, memiliki tujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat OCB yang dimiliki karyawan berdasarkan masa kerja. Untuk kategori masa kerja dari hasil uji *kruskal wallis* diperoleh hasil adanya perbedaan tingkat OCB yang dimiliki oleh karyawan berdasarkan masa kerjanya. Karyawan dengan masa kerja lebih dari 2 tahun memiliki tingkat OCB lebih tinggi daripada karyawan yang memiliki masa kerja 3 bulan-1 tahun dan 1 tahun-2 tahun. Hasil tersebut serupa dengan

hasil penelitian Risky dkk. (2019) bahwa adanya perbedaan yang signifikan OCB yang dimiliki karyawan dengan masa kerja kurang dari 2 tahun dan lebih dari 2 tahun.

Selain itu, hasil penelitian Fauzi dan Surbakti (2019) menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan skor rata-rata OCB berdasarkan masa kerja. Berdasarkan pemaparan tersebut diketahui bahwa masa kerja mempunyai pengaruh terhadap OCB yang dimiliki individu. Karyawan dengan masa kerja yang lama memiliki keterikatan serta kedekatan yang baik terhadap instansi tempat kerjanya. Lamanya bekerja juga mampu meningkatkan persepsi karyawan mengenai mereka memiliki investasi dalam instansi tempatnya bekerja, meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan, serta menumbuhkan perilaku dan perasaan positif (Greenberg, 1996).

Uji *kruskal wallis* pada skor variabel QWL juga memperoleh hasil yang serupa. Pada kategori masa kerja dan jenis kelamin terdapat perbedaan QWL yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan yang bekerja lebih dari 2 tahun merasakan QWL yang lebih baik daripada karyawan yang memiliki masa kerja 3 bulan-1 tahun dan 1 tahun-2 tahun. Diketahui pula bahwa karyawan perempuan merasakan QWL yang lebih baik daripada karyawan laki-laki. Begitupula dengan hasil penelitian Mazloumi, dkk. (2014) menyatakan semakin lama karyawan bekerja maka semakin tinggi pula QWL yang dirasakan. Ora (2019) juga menyatakan terdapat perbedaan signifikan QWL yang dirasakan karyawan berdasarkan masa kerja dan jenis kelamin. Karyawan dengan masa kerja lebih lama merasakan QWL yang lebih baik daripada karyawan yang memiliki durasi masa kerja dibawahnya, semakin lama generasi milenial bekerja QWL yang dirasakan juga ikut meningkat.

Masa kerja yang lama dapat membuat karyawan lebih betah dan memiliki rasa keterikatan karena mereka telah beradaptasi dalam kurun waktu cukup lama dengan lingkungan kerjanya sehingga mereka merasa nyaman dengan pekerjaannya. Selain itu dapat pula disebabkan karena peraturan mengenai jaminan hidup di hari tua. Dalam hal tersebut tentunya karyawan bekerja tidak hanya menggapai kompensasi finansial melainkan juga nonfinansial seperti penghargaan kepada individu dan pengembangan karir (Kreitner & Kinicki, 2004). Disamping itu, masing-masing jenis kelamin memiliki karakteristik berbeda sehingga dapat berpengaruh terhadap emosi dan pola pikir seseorang (Hidayah, 2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan yakni, hipotesis penelitian diterima dengan nilai signifikansi 0,000; ($p < 0,05$) berarti terdapat peran yang signifikan kualitas kehidupan kerja (QWL) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Arah peran variabel QWL (X) terhadap variabel OCB (Y) adalah positif, jadi apabila nilai QWL meningkat maka nilai OCB pun akan ikut meningkat dan juga sebaliknya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan besaran nilai sumbangan efektif variabel QWL terhadap variabel OCB sebesar 17,6%; sedangkan sisanya yakni sebesar 82,4% yang turut berperan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Responden penelitian ini merasakan QWL yang baik di tempat kerja dengan persentase 52,4%; serta memiliki tingkat OCB yang baik pula dengan persentase 52,4%.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan manufaktur, maka peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian di perusahaan yang bergerak dibidang selain manufaktur seperti perusahaan jasa, perusahaan dagang, maupun fasilitas pelayanan kesehatan. Sehingga memungkinkan akan memperoleh hasil penelitian yang berbeda. Disarankan pula untuk menambah variabel dalam penelitian untuk menggali variabel lain yang memungkinkan memiliki peran lebih besar terhadap OCB yang dimiliki karyawan generasi milenial, seperti iklim organisasi, karakteristik pekerjaan, dan pengembangan karir. Penelitian ini secara praktis dapat memberikan gambaran kepada perusahaan mengenai OCB yang dimiliki oleh karyawannya serta kualitas kehidupan kerja di perusahaan yang dirasakan oleh karyawan. Sehingga perusahaan diharapkan dapat mengadakan evaluasi secara periodik terkait kualitas kehidupan kerja di perusahaan agar OCB yang dimiliki karyawan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., and Zafar, M. A. (2018). Impact of psychological contract fulfillment on organizational citizenship behavior. *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.* 30. 1001–1015. doi: 10.1108/IJCHM-12-2016-0659.
- Aini, F. A. F., Hardjajani, T., & Priyatama, A. N. (2014). Hubungan antara kualitas interaksi atasan-bawahan dan *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Air Mancur Palur Karanganyar. *Wacana Jurnal Psikologi.* 6(11). 55-72.
- Anantatmula, V. S. & Shrivastav, B. (2012). Evolution of project teams for generation Y workforce. *International Journal of Managing Projects in Business.* 5(1). 9–26. doi:10.1108/17538371211192874.
- Badan Pusat Statistik. (2021). Sensus Penduduk 2020. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk-2020.html>.
- Berber, A., & Rofcanin, Y. (2012). Investigation of organizational citizenship behavior construct a framework for antecedents and consequences. *International Journal of Business and Social Research.* 2(4). 195-210.
- Bolino, M. C. (1999). Citizenship and impression management: Good soldiers or good actors?. *Academy of Management Review.* 24(1). 82-98.
- Bolino, M. C., Varela, J. A., Bande, B., & Turnley, W. H. (2006). The impact of impression management tactics on supervisor ratings of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior.* 27(3). 281-297.
- Cipta, W. (2020). Pengaruh *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Kuala Mina Persada. *Jurnal Sekretari dan Manajemen.* 4(1). 34-39. doi: 10.31294/widyacipta.v4i1.7470.
- Dai, Y. D., Hou, Y. H., Chen, K. Y., & Zhuang, W. L. (2018). To help or not to help: antecedents of hotel employees' organizational citizenship behavior. *Inter. J. Contemp.* 30. 1293–1313. doi: 10.1108/IJCHM-032016-0160.
- Dewi, N., L., P., Y., A., & Suwardana, I., G., M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud.* 5(9). 5643-5670.
- Diener, E., & Seligman, M. E. (2004). Beyond money: Toward an economy of wellbeing. *Psychological Science in the Public Interest.* 5(1). 1-31.
- Fauzi, F., & Surbakti, A., H. (2019). Diferensiasi *organizational citizenship behavior* (OCB): studi empiris faktor demografis pada dosen jurusan tarbiyah STAIN Gajah Putih. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.* 4(1). 41-60.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior Sixth Edition.* New Jersey: Prentice Hall.
- Greenberg, J. (1996). *Managing Behavior in Organizations: Science in Service to Practice.* New York: Prentice Hall.

- Guildford, J., P. (1956). *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. New York: McGraw Hill.
- Helmiatin. (2014). The implementation of transformational leadership and quality of work life toward organizational citizenship behaviour. *International Journal of Innovation, Management and Technology*. 5 (5).
- Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2020). *Kepemimpinan integratif strategi menumbuhkan totalitas kerja dan perilaku ekstra peran*. Yogyakarta: PT KANISIUS.
- Hermawati, A. dan Nashruddin. (2017). Mediation effect of quality of worklife, job involvement, and organizational citizenship behavior in relationship between transglobal leadership to employee performance. *International Journal of Law and Management*. 59(6). 1143- 1158. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-08-2016-0070>.
- Hidayah, D., N. (2018). *Gambaran quality of work life (QWL) pada perawat di salah satu rumah sakit di Surakarta*. [Skripsi, Universitas Diponegoro-Semarang]. [http://eprints.undip.ac.id/59969/2/Skripsi Devi Nailil Hidayah.pdf](http://eprints.undip.ac.id/59969/2/Skripsi%20Devi%20Nailil%20Hidayah.pdf).
- Kamel, B., Ilyes, S., & Sadek. (2015). The relationship between demographic characteristics and organizational citizenship behavior in the national company for distribution of electricity and gas. *International Journal of Innovative Research in Engineering & Management (IJIREM)* 2. 6. 11.
- Khan, N. A., Khan, A. N., & Gul, S. (2019). Relationship between perception of organizational politics and organizational citizenship behavior: testing a moderated mediation model. *Asian Bus. Manag.* 18. 122–141. doi: 10.1057/ s41291-018-00057-9.
- Klotz, A. C., Bolino, M. C., Song, H., & Stornelli, J. (2017). Examining the nature, causes, and consequences of profiles of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 1-19. <https://doi.org/10.1002/job.2259>.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior Fifth Edition*. New York: McGraw Hill.
- Lewis, D., Brazil, K., Krueger, P., Lohfeld, L., & Tjam, E. (2001). Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. *International Journal of Health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service*. 14. 9-15.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi edisi sepuluh*. PT. Andi: Yogyakarta.
- Masoomzadeh, D., Feizi, M. & Alipour, H. (2013). Surveying the relationship between quality of work Life components and counterproductive behavior in Ardabil province of mellat bank employees. *Arabian Journal of Business and Management Review (Nigerian Chapter)*. 1(3). 22-28.
- Mazloumi, A., Kazemi, Z., Saraji, G., N., & Barideh, S. (2014). Quality of working life assessment among train drivers in keshesh section of iran railway. *International Journal of Occupational Hygiene*. 6(2).
- Moestain, I., Hamidah, H., & Kadir, K. (2020). Kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan perilaku kewarganegaraan organisasi di PT. Pertamina. *Surat Ilmu Manajemen*. doi: 10.5267/j.msl.2019.11.037.

- Munthe, Y.R. (2017). *Etika Bekerja Bersama: Tim Antar Lintas Generasi untuk Kesuksesan BKKBN*. Jakarta: PT ARA Indonesia.
- Nafi'ah, S. I. (2016). *Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan BTN Syariah cabang Malang* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim-Malang]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/3652/>.
- Ora, G., T., H. (2019). *Studi deskriptif kualitas kehidupan kerja pada karyawan generasi y.* [Skripsi, Universitas Sanata Dharma-Yogyakarta]. http://repository.usd.ac.id/35205/2/149114025_full.pdf.
- Organ, D. W. (1998). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: its nature, antecedents, and consequence*. Sage: Thousand Oaks.
- Osman, S., Shariff, S. H., & Lajin, M. N. A. (2016). Does innovation contribute to employee performance?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 219. 571-579.
- Permana, L. F., Lely, S. W., & Mufidah, A. (2016). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) daerah operasi 9 Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*. 1-7.
- Risky, R., R., Qomariah, N., & Eko, W. (2019). Analisis perbedaan *organizational citizenship behavior* karyawan dilihat dari faktor demografis di Universitas Muhammadiyah Jember. 1-10.
- Robbins, S., P. (2008). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II* (Alih Bahasa Dr. Handayani Pujoatmoko). Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S., P., & Judge, T., A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ronen, S. (1981). *Flexible Working Hours: An Innovation in the Quality of Work Life*. New York: McGraw Hill.
- Sasmito, C. D. (2019). *Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan borongan di PT. Sumber Kalimantan Abadi* (Skripsi, Universitas Sanata Dharma-Yogyakarta). https://repository.usd.ac.id/35462/2/149114128_full.pdf.
- Sloat, K. C. M. (1999). Organizational citizenship: Does your firm inspire to be "good citizenship"? *Professional safety*. 44(4). 20-23.
- Solichah. (2017). *Organizational citizenship behavior (OCB) ditinjau dari jenis kelamin karyawan pada CV. Nafiri Computer kota Semarang* [Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana-Salatiga]. <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/13154>.
- Straub, J. T., & Attner, R. F. (1994). *Introduction to bussiness*. California: Wedsworth Publishing.

- Suryadi, B. (2015). Generasi Y: Karakteristik, Masalah, dan Peran Konselor. http://www.academia.edu/12720733/Mengenal_Generasi_Y_Karakteristik_Masalah_dan_Peran_Konselor.
- Susanti, R. (2015). Hubungan religiusitas dan kualitas kehidupan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, 11(2). 94-102.
- Susanti, V., & Wahidi, K. R. (2020). Analisis pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* perawat di rumah sakit mekar sari. *Journal of Hospital Management*. 3(2). 392-401.
- Utungadewi, F. K., & 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.
- Wahud, A. S., & Khan, T. (2016). Does motivation lead to organizational citizenship behavior a theoretical review. *Global Journal of Management and Business Research*. 16 (7). 43-49.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan management review*. 15(1). 11-21.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*.
- Werther, W., B., & Davis, K. 1989. *Human Resources And Personnel Management 3rd Edition*. New York: McGraw Hill.
- Wiranti, N. N. (2020). *Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan nusantara IV kebun bah Jambi* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara-Medan]. <https://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/14615>.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan, teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian: Contoh aplikasi untuk kepemimpinan wanita, organisasi bisnis, pendidikan dan militer*. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Wyatt, T. & Wah, C. Y. (2001). Perception of professional engineers toward quality of work life and organizational commitment. *Gajahmada International Journal of Business*. 6(3). 323-334.

