
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DI DISNAKER DEMAK

Oleh

Febry Indra Kristikusuma¹, Sutarto Wijono²

^{1,2} Program Studi S1 Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

E-mail: ¹febryindra@gmail.com

Article History:

Received: 07-02-2026

Revised: 27-02-2026

Accepted: 10-03-2026

Keywords:

Organizational

Citizenship Behavior ;

Quality of Work Life ;

Employee.

Abstract: Currently, organizations recognize the increasing importance of human resources as the primary asset for sustaining the organization. Organizational Citizenship Behavior, which refers to voluntary employee behaviors that exceed their duties, such as helping colleagues, has become the focus of research because it can enhance organizational productivity. On the other hand, Quality of Work Life encompasses aspects such as job satisfaction, balance between personal and professional life, safe working conditions, and opportunities for self-development, all of which contribute to employee well-being. This study aims to examine the relationship between quality of work life and Organizational Citizenship Behavior among employees of Disnaker Demak. The method used is quantitative research with 50 participants, utilizing the Organizational Citizenship Behavior Scale and Quality of Work Life Scale (QWOL), then analyzed using SPSS version 25, resulting in a significant relationship between the variables Organizational Citizenship Behavior and Quality of Work Life with an r value of 0.696 and $p < 0.05$. The research results indicate a significant positive relationship between the variables Organizational Citizenship Behavior and Quality of Work Life; the higher the level of OCB among employees, the higher their QWL, and conversely, the lower the level of OCB, the lower the QWL

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi tentunya digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif dan memiliki kemampuan yang baik dari karyawan, tentu tanpa adanya hal tersebut maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Hal ini terjadi dikarenakan banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaan, sehingga target yang ditetapkan tidak tercapai, dengan kata lain akibat dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tidak maksimal. Organizational Citizenship Behavior menurut para karyawan adalah memberikan nilai atau tugas lebih terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab masing-masing dan juga merupakan nilai tambah bagi perusahaan (Bustomi, 2020). Oleh karena itu pihak manajemen perlu mendorong karyawannya agar tetap memiliki dan mengembangkan Organizational Citizenship Behavior hal ini agar dapat memberikan keikatan antar karyawan agar dapat saling menolong satu dengan yang lain (Widiyanti, 022)

hal tersebut juga dialami oleh manajemen Disnaker di Demak, yang harusnya didorong untuk menciptakan kondisi yang saling tolong menolong sehingga akan mencapai Organizational Citizenship Behavior dalam tugas-tugas mereka.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Demak nomor 49 tahun 2016 bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Demak yang memiliki tugas dan fungsi yang semestinya dan memiliki misi yang utama untuk meningkatkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing, serta memiliki misi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi. Peneliti melakukan penelitian lebih lanjut tentang fenomena yang terjadi pada Disnaker Demak dengan melakukan observasi dan wawancara kepada 10 karyawan. Pengamatan yang dilakukan oleh penulis menyatakan bahwa terdapat fenomena yang menyatakan karyawan bekerja sudah sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang dimilikinya dan merasa beban kerja yang dimilikinya sudah terlalu banyak dan enggan untuk membantu pekerjaan orang lain yang dimana orang lain tersebut adalah rekan kerjanya sendiri. Hasil ini yang dimana sesuai dengan aspek Organizational Citizenship Behavior *Altruism* yang dimana seharusnya setiap karyawan memiliki rasa sukarela untuk dapat saling membantu meringkankan beban pekerjaan. Pada pengamatan terdapat juga fenomena bahwa beberapa karyawan menolak untuk melakukan lembur dan menuntut untuk pulang lebih awal, hal ini terjadi karena 6 dari 10 karyawan yang diwawancarai beranggapan melakukan lembur adalah hal yang melelahkan dan tidak memiliki keuntungan bagi dirinya, bukan hanya itu saja tetapi membuat mereka menambah beban pekerjaan mereka. 5 dari 10 orang menyatakan bahwa mereka merasa kesulitan karena atasan yang dimiliki sering kali untuk melimpahkan tanggung jawab kemudian tidak ada rekan kerja lain yang membantu, sehingga mereka merasa beban kerja yang dimiliki terlalu banyak dan berakibat stress kerja yang dimilikinya besar, hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2023) yang dimana perilaku *Organizational Citizenship Behavior* meningkat bila karyawan diperlakukan secara adil. Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2022) dengan memiliki kepemimpinan yang transformasional akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* dan loyalitas dari karyawan sendiri, hal ini juga sesuai dengan aspek dan faktor dari *Organizational Citizenship Behavior* sendiri. Dari beberapa fenomena yang ditemukan dan juga pengkajian dari beberapa jurnal 3 tahun kebelakang, peneliti menduga akan adanya masalah tentang perilaku yang dimiliki karyawan di Disnaker Demak.

Oleh sebab itu penelitian tentang *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* penting untuk dilakukan, hal ini sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa memiliki Organizational Citizenship Behavior yang baik pada lingkungan kerja akan memiliki banyak manfaat yang diterima salah satunya adalah tercapainya kualitas kehidupan pekerjaan yang baik. Sesuai dengan pernyataan yang dimiliki oleh Rijanti (2022) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Menurut Hastuti dan Wibowo (2021) melalui OCB, karyawan tidak hanya menjalankan tugas-tugas formal, tetapi juga terlibat dalam perilaku sukarela yang dapat meningkatkan kolaborasi, hubungan interpersonal, dan efisiensi operasional. Lingkungan kerja yang diwarnai oleh *Organizational Citizenship Behavior* cenderung menciptakan suasana positif, yang berdampak positif pada semangat kerja dan kualitas hidup kerja karyawan.

Terdapat beberapa dampak positif dan negative yang peneliti temukan dari beberapa

hasil penelitian. Dampak positif dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Podsakoff (2018) untuk meningkatkan produktivitas dengan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Bukan hanya itu saja *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki dampak negative seperti seseorang akan mengalami turunnya motivasi karena beban kerja yang berlebih dan mengakibatkan stress kerja serta meningkatkan resiko burn out (Marzuki dan Sumardjo, 2022). Semakin banyak beban kerja yang dimilikinya akan membuat karyawan merasa terbebani dan hal ini tentunya akan membuat mereka merasa kurang nyaman dalam bekerja dan akan cenderung melakukan pekerjaan tidak dengan sukarela yang dimana ini bukanlah makna yang sesungguhnya dari *Organizational Citizenship Behavior* (Puspita, 2024). Di sisi lain, dampak negatif *Organizational Citizenship Behavior* juga perlu dipertimbangkan. *Overcommitment*, di mana beberapa karyawan mungkin merasa terlalu terlibat dalam perilaku sukarela, dapat mengakibatkan kelelahan atau stres (Zhu dan Yang, 2025). Pemaksaan norma internal organisasi juga mungkin terjadi, menciptakan tekanan tambahan pada karyawan untuk terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior*. Ketidakseimbangan beban kerja adalah dampak lain yang mungkin timbul jika *Organizational Citizenship Behavior* tidak dikelola dengan baik, dengan beberapa individu lebih terlibat daripada yang lain (Firdaus, Wiharno, Fitriyani, 2024). Persepsi ketidakadilan dapat muncul di antara karyawan yang tidak terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior* atau yang kurang aktif, menciptakan potensi konflik di tempat kerja. Selain itu, terlalu fokus pada perilaku sukarela dapat mengalihkan perhatian dari tugas-tugas utama, berpotensi mempengaruhi hasil pekerjaan.

Sementara itu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* seperti faktor kepuasan kerja dan komitmen pada karyawan. Menurut Rahmawati (2018) komitmen di dalam organisasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi OCB, karyawan yang memiliki komitmen dalam organisasi tentunya akan membuat dirinya memiliki keterlibatan diri dan keinginan untuk mendukung organisasi, sehingga karyawan merasa memiliki kewajiban untuk melibatkan diri dan menyelesaikan semua tanggung jawabnya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki faktor yang cukup berdampak yaitu kualitas kehidupan kerja sebagai suatu pemahaman pegawai mengenai kesejahteraan psikologis dan jasmaninya ketika pegawai bekerja (Rosif, 2025). Faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kemampuan dari karyawan yang tidak maksimal di dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini sering kali disangkut pautkan dengan kualitas kehidupan kerja karyawan yang dimana di dalam pekerjaan sendiri membutuhkan interaksi dengan rekan kerja untuk tercapainya tujuan organisasi dapat membuat standar kinerja dan lingkungan kerja yang lebih baik serta akan membuat kualitas kehidupan kerja dengan baik (Fatril, 2022).

Menurut pandangan Cascio (2019), elemen-elemen kunci kualitas kehidupan kerja mencakup keterlibatan pegawai, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi efektif, keselamatan dan rasa aman terhadap pekerjaan, kesejahteraan, kompensasi yang seimbang, dan faktor kebanggaan terhadap organisasi. Keterlibatan pegawai mencerminkan sejauh mana karyawan terlibat secara emosional dan kognitif dengan pekerjaan dan organisasi. Pengembangan karir menyoroti pentingnya memberikan peluang pertumbuhan

profesional. Penyelesaian konflik menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Komunikasi efektif merupakan fondasi dari hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan. Aspek kesejahteraan melibatkan perhatian terhadap kebutuhan dasar karyawan, termasuk fasilitas kesehatan dan dukungan mental. Kualitas kehidupan kerja merupakan satu faktor yang sangat berharga untuk diamati sebagai salah satu pendukung dari *Organizational Citizenship Behavior* (Rosif, 2025).

Penelitian yang dilakukan Hastuti dan Wibowo (2020) yang mengatakan adanya hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* yang dimana semakin tinggi Tingkat kualitas kehidupan kerja seseorang maka semakin tinggi juga tingkat *Organizational Citizenship Behavior* seseorang. Penelitian tersebut juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2018) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki Kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan mendorong timbulnya *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Indrawarti (2019) tentang kualitas kehidupan kerja dan *organizational citizenship behavior* memiliki hasil terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Izzati (2023) tentang hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan *organizational citizenship behavior* yang menyatakan terdapat hubungan positif signifikan dan memiliki korelasi yang kuat. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2022) tentang kualitas kehidupan pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *organizational citizenship behavior* karena kualitas kehidupan kerja memiliki dampak yang signifikan pada *organizational citizenship behavior* melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ratag (2023) menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Namun disisi lain terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Ahmed dan Nawaz (2015) yang menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan *organizational citizenship behavior* hal ini kemungkinan terjadi dikarenakan adanya variabilitas dalam persepsi individu terhadap kualitas kerja dan terpengaruh dari faktor lain.

Melalui beberapa penjelasan yang sudah diberikan, peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan kualitas kehidupan kerja dengan *organizational citizenship behavior*. Ketertarikan peneliti untuk meneliti kembali tentang kualitas kehidupan kerja dengan *organizational citizenship behavior* ini berdasarkan pada fenomena yang ditemukan peneliti dalam Disnaker Demak, yang dimana bagi organisasi adalah fenomena terbaru yang terjadi di dalam organisasi tersebut. Kemudian untuk partisipan yang digunakan tentunya akan memiliki perbedaan dibandingkan dengan penelitian yang lainnya. Pada penelitian ini memfokuskan pada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan *organizational citizenship behavior* yang dimana hasil dari penelitian ini akan digunakan sebagai acuan dari perusahaan tersebut untuk meningkatkan tingkat *organizational citizenship behavior* dari karyawannya. Berdasarkan uraian yang telah disampaikan membuat peneliti tertarik untuk meneliti tentang Kualitas Kehidupan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Disnaker Demak.

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Disnaker Demak

LANDASAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki peran yang penting untuk mendukung efektivitas dari suatu organisasi meskipun memiliki sifat yang sukarela dan tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan formal yang ada (Akmal, 2025). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi secara menyeluruh kepada organisasi dan sebagai pilihan individu dan inisiatif yang tidak terkait dengan sistem penghargaan organisasi, tetapi meningkatkan efektivitas organisasi secara menyeluruh (Fein, 2023). Menurut Robbins (2018) *organizational citizenship behavior* adalah pilihan yang bukan merupakan bagian dari kewajiban kerja formal, tetapi mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Podsakoff et al., (2018) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak secara langsung dan diakui oleh sistem penghargaan formal organisasi dan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi.

Kualitas Kehidupan Kerja (QWL)

Kualitas Kehidupan Kerja atau biasa disebut dengan *Quality Work Life* didefinisikan sebagai proses organisasi menanggapi kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme yang memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan dan mengatur kehidupan kerja yang diinginkan dari perusahaan (Kurniawati, 2018). Menurut Cascio (2019) QWL sebagai bentuk kondisi dan praktis yang berada di tempat kerja yang memiliki tujuan sebagai meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan, menciptakan dan menyeimbangkan lingkungan kerja.

Quality of work life (QWL) merupakan keadaan dimana para karyawan dapat memenuhi kebutuhan penting mereka dengan bekerja pada suatu organisasi dan juga sebagai tinjauan manajemen dalam membentuk suatu organisasi yang meliputi dampak kerja yang dimiliki oleh setiap individunya dengan mempertimbangkan jenjang karir, keterlibatan dalam organisasi, keseimbangan kerja serta imbalan yang akan diterima (Masqood et al., 2021). Menurut Easton dan Laar (2018) Kualitas Kehidupan Kerja didefinisikan sebagai tingkat individu untuk memenuhi kebutuhan pribadi melalui pengalaman kerja dengan memperhatikan berbagai aspek dari emosional, fisik dan sosial

Karyawan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan (Kabdiyono, 2024). Sumber daya manusia atau yang biasa disebut karyawan inilah harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari suatu perusahaan. Karyawan merupakan elemen yang penting untuk menentukan kemajuan dari suatu perusahaan dan juga semua karyawan harus memiliki keterampilan yang baik, selain itu karyawan diharapkan memiliki perilaku yang baik dan juga pembiasaan yang baik terhadap keadaan yang ada (Ewaldy, 2022).

Kerangka Berpikir

Organizational Citizenship Behavior seringkali dikaitkan dengan perilaku sukarela karyawan yang melampaui tugas formal dan membantu organisasi berjalan lebih efektif, untuk kualitas kehidupan kerja sendiri kebanyakan gambaran kualitas lingkungan kerja yang saling berkaitan dengan *organizational citizenship behavior*. Menurut Podsakoff (2018)

kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang dekat dengan Organizational Citizenship Behavior sehingga dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya kualitas kehidupan kerja digunakan sebagai sumber motivasi dari para karyawan, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan yang membuat mereka merasa lingkungan kerja yang aman, dukungan sosial dari sesamanya dan akan memotivasi mereka untuk menunjukkan Organizational Citizenship Behavior seperti di dalam membantu rekan kerja (altruism), menjaga hubungan baik (courtesy) dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang ada di organisasi (civic virtue).

Beberapa hal yang telah diuraikan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tahir, Ahri, Mahmud (2024) menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* dikarenakan saling terikat satu dengan yang lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2022) tentang kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* karena kualitas kehidupan kerja memiliki dampak yang signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Penelitian milik Darmawan, Irdiana dan Abrori (2024) menyatakan kualitas kehidupan kerja membawa peran penting untuk manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan sejauh mana lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan pribadi, selain itu kualitas kehidupan kerja juga memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* meski tidak secara langsung. Terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Zhang (2021) pada karyawan manufaktur China kualitas kehidupan kerja yang dimiliki tidak terdapat hubungan yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* terutama saat karyawan berada di bawah tekanan kompetisi yang tinggi. Selain itu terdapat juga penelitian dari Karatepe (2019) pada sektor pariwisata kualitas kehidupan kerja tidak dapat memprediksi *Organizational Citizenship Behavior* secara signifikan bahkan memberi efek yang negatif dikarenakan berada di bawah tekanan pelanggan. Terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Ahmed dan Nawaz (2015) yang menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan *organizational citizenship behavior*.

A. Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Disnaker Demak.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk menentukan hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan variabel *Organizational Citizenship Behavior*. **Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti, yaitu:

1. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Kualitas Kehidupan Kerja (QWL).
2. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Disnaker Demak. Teknik

Sampling yang digunakan adalah *convenience sampling* yang dimana untuk dapat berpartisipasi dalam penelitian adalah seseorang yang memenuhi kriteria sesuai dengan tema penelitian yang dilakukan. Hal ini dilakukan agar dapat menentukan sampel dari penelitian yang akan digunakan sebagai pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019).

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menguji hipotesis penelitian dengan metode korelasi *Product Moment Pearson* dengan kedua variabel dinyatakan memiliki hubungan bila nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05. Sebelum melakukan uji korelasi terlebih dahulu melakukan uji asumsi yang terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini menggunakan uji *Klomogorov-smirnov* dengan menyebarkan data, hasil akan terdistribusi normal bila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$).

b. Uji Linearitas

Pada penelitian ini menggunakan uji Anova menggunakan kedua variabel dinyatakan linear dan bila nilai signifikansinya F beda lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Orientasi Kancha Penelitian dan Pengumpulan Data Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Demak, Jawa Tengah. Proses pengambilan data dilakukan pada tanggal 25 Juni 2025, yang dimulai dengan menyusun item dan berdiskusi dengan dosen pembimbing mengenai kelayakan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini. Setelah mendapat persetujuan dari dosen pembimbing kemudian peneliti melakukan uji coba dengan mengambil sample 5 untuk partisipan mengisi kuesioner terlebih dahulu, setelah itu Kuesioner akan dibagikan kepada para pekerja di Dinas Ketenagakerjaan di Demak dengan menggunakan media *Google Form*. Pada penelitian ini menggunakan metode digital dikarenakan bertepatan dengan rapat kerja yang mereka miliki, sehingga menggunakan *Google Form* dapat memudahkan partisipan di dalam mengisi.

Partisipan Penelitian

Partisipan pada penelitian ini sejumlah 50 partisipan yang terdiri dari :

1. Karakteristik partisipan berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
Perempuan	27	54%
Laki-laki	23	46%
Total	50	100 %

Partisipan pada penelitian ini sejumlah 50 partisipan yang terbagi atas jenis kelamin perempuan sebanyak 27 (50%) partisipan, dan 23 (46%) partisipan.

Karakteristik Partisipan berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentasi
21-30 tahun	28	56%
31-40 tahun	10	20%
41-50 tahun	8	16%
51-60 tahun	4	8%

Partisipan pada penelitian ini terbagi atas karakteristik usia, yang dimana partisipan

berusia 21-30 tahun sebanyak 28 (56%), 31-40 tahun sebanyak 10 (20%), 41-50 tahun 8 (16%), dan yang terakhir berusia 51-60 tahun sebanyak 4 (8%).

Karakteristik Partisipan berdasarkan durasi lamanya bekerja

Durasi	Frekuensi	Persentase
1 - 3 tahun	16	32 %
4 - 6 tahun	18	36 %
7 - 9 tahun	5	10 %
10 - 12 tahun	3	6 %
Lebih dari 12 tahun	8	16 %

Partisipan pada penelitian ini dibagi menjadi durasi waktu lamanya bekerja menjadi 1-3 tahun sebanyak 16 (32 %), 4-6 tahun sebanyak 18 (36 %), 7-9 tahun sebanyak 5 (10 %) 10-12 tahun sebanyak 3 (6%), dan lebih dari 12 tahun sebanyak 8 (16%).

Hasil Penelitian

1. Hasil Statistik Deskriptif

1) Hasil statistic deskriptif

Berdasarkan data yang diperoleh dengan 50 partisipan di dapat hasil pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* mendapatkan nilai mean 46,22 (SD = 4,630) memiliki skor minimal sebesar 39 dan skor maksimal sebesar 56 , untuk variabel Kualitas kehidupan kerja mendapatkan nilai mean 71,842 (SD = 8,151) memiliki skor minimal sebesar 49 dan skor maksimal sebesar 88.

Tabel Hasil Statistik Deskriptif dari variabel kualitas kehidupan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Variabel OCB	15	39	56	46,22	4,630
Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	24	49	88	71,82	8,151

2) Kategorisasi

a. Kategorisasi variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan tabel, sebagian besar (56 %) partisipan memiliki variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang tergolong sedang.

Kategori	Interval	N	Persentase
Rendah	$x < 42$	8	16 %
Sedang	$42 < x < 50$	28	56 %
Tinggi	$50 < x$	24	28 %
Total		50	100 %

b. Kategorisasi variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan tabel, sebagian besar (72 %) partisipan memiliki variabel Kualitas kehidupan kerja yang tergolong sedang.

Kategori	Interval	N	Persentase
Rendah	$x < 63$	5	10 %
Sedang	$63 < x < 79$	36	72 %
Tinggi	$79 < x$	9	18 %
Total		50	100 %

2. Hasil Uji Asumsi

a. Uji normalitas

Berdasarkan tabel, dapat diketahui variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai sig = 0,061 ($p > 0,05$). Pada variabel Kualitas kehidupan kerja memiliki nilai sig = 0,55 ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan kedua variabel berdistribusi normal.

	KS-Z	Sig.	Keterangan
Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	.144	.061	Normal
Variabel Kualitas Kehidupan kerja	.123	.055	Normal

b. Uji Linearitas

Berdasarkan tabel, dapat diketahui variabel *Organizational Citizenship Behavior* mendapatkan hasil nilai F beda sebesar 1,330 dan nilai signifikansi sebesar 0,245 ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

	F Beda	Sig.	Keterangan
Variabel Kualitas kehidupan kerja * <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1,330	0,245	Linear

3. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25. Berdasarkan tabel terdapat nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,696 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), hal ini berarti ada hubungan positif yang dimiliki antara variabel Kualitas kehidupan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimana bila tingkat kualitas kehidupan kerja yang semakin tinggi, maka semakin tinggi pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang dilakukan. Dari uraian yang telah disampaikan dapat dinyatakan bahwa hipotesis dari penelitian ini di terima.

Variabel	r_{xy}	Sig.	Keterangan
OCB - QWL	0,696	0,000	$P < 0,05 =$ Signifikan

Pembahasan

Hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan positif signifikan antara *Kualitas kehidupan kerja* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Disnaker Demak dinyatakan diterima. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil analisis statistik yaitu nilai $r = 0,696$; $p < 0,05$. Demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula *organization citizenship behavior*-nya, sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja, maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior*-nya. Hasil penelitian ini mungkin disebabkan **pertama**, mungkin sebagian karyawan mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai pedoman bagi karyawan untuk melakukan tugas-tugas pekerjaannya, sehingga mereka memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian Hastuti dan Wibowo (2020) yang mengatakan adanya hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan

Organizational Citizenship Behavior yang dimana semakin tinggi Tingkat kualitas kehidupan kerja seseorang maka semakin tinggi juga tingkat *Organizational Citizenship Behavior* seseorang. Penelitian tersebut juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2018) menjelakan bahwa karyawan yang memiliki Kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan mendorong timbulnya *Organizational Citizenship Behavior*.

Kedua, mungkin sebagian karyawan menganggap bahwa kualitas kehidupan kerja digunakan sebagai tolak ukur mereka untuk melakukan tugas dan pekerjaan mereka sehingga dapat mewujudkan *Organizational Citizenship Behavior*. Pendapat ini didukung oleh hasil temuan dari Izzati (2023) dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang ada di tempat kerja akan dapat membantu mereka mewujudkan *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut Podsakoff (2018) kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang dekat dengan *Organizational Citizenship Behavior* sehingga dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya kualitas kehidupan kerja digunakan sebagai sumber motivasi dari para karyawan, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan yang membuat mereka merasa lingkungan kerja yang aman, dukungan sosial dari sesamanya dan akan memotivasi mereka untuk menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* seperti di dalam membantu rekan kerja (altruism), menjaga hubungan baik (courtesy) dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang ada di organisasi (civic virtue).

Pada penelitian ini menunjukkan hasil yang dimana para karyawan di Disnaker Demak memiliki tingkat Kualitas kehidupan Kerja yang sedang (72%) dan juga tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang sedang (56%), dapat dilihat dari pengkategorian yang dimana para karyawan merasakan adanya tingkat kualitas kehidupan kerja yang sedang atau bisa dibilang tergolong bagian cukup, sehingga membuat para karyawan merasakan *organizational citizenship behavior* juga tergolong sedang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2022) tentang kualitas kehidupan pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *organizational citizenship behavior* karena kualitas kehidupan kerja memiliki dampak yang signifikan pada *organizational citizenship behavior* melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi.

Kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh para karyawan di Disnaker Demak ini menyatakan beberapa karyawan sudah dapat memenuhi tingkat kualitas yang tinggi sedangkan untuk beberapa karyawan merasa belum mencapai tingkatan tersebut, sehingga hal ini juga menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* bagi para karyawan di Disnaker Demak. Oleh karena itu dalam penelitian ini hubungan variabel Kualitas kehidupan kerja dan variabel *organizational citizenship behavior* memiliki sumbangan sebesar 49%. Hal ini memiliki arti masih ada 51 % faktor lain yang mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior* seperti kepuasan kerja, keadilan organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

Dalam penelitian ini tentunya penulis menyadari adanya kekurangan dan keterbatasan dalam melakukan penelitian yang tidak dapat di hindari. Adapun keterbatasan yang penulis temui seperti di dalam melakukan penyebaran angket yang sudah dilakukan beberapa hari sebelum pihak organisasi melakukan kegiatan, namun waktu konfirmasi kembali, peneliti mendapati hanya ada beberapa karyawan yang mengisi saja, kemudian peneliti melakukan konfirmasi kembali dan akhirnya didapat bahwa semua karyawan yang bekerja di Disnaker Demak dapat mengisi semua. Keterbatasan yang kedua adalah variabel

yang peneliti ambil ini masih terlalu general, untuk kedepannya dapat menggunakan variabel yang lebih beragam dan secara khusus.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja (QWL) dengan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat *organizational citizenship behavior*, begitu juga sebaliknya jika semakin rendah tingkat kualitas kehidupan kerja karyawan maka semakin rendah juga tingkat *organizational citizenship behavior*.

Saran

Bagi pihak Disnaker Demak

Pihak manajemen memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan untuk dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka agar dapat menunjukkan *organizational citizenship behavior*. hal ini bisa dilakukan melalui konsultasi, focus group discussion.

Bagi Karyawan

Setiap karyawan diharapkan dapat mengambil kesempatan yang diberikan oleh pihak manajemen untuk dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja agar dapat mengimplemasikan *organizational citizenship behavior*. Situasi ini melalui konsultasi, focus group discussion atau pelatihan.

Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dikembangkan melalui metodologi penelitian yang terkait dengan kepemimpinan, jenis kelamin / gender, umur, tingkat pendidikan, populasi ditambah dengan sampel yang lebih resepresentatif, tempat penelitian dapat di lakukan di perusahaan swasta atau BUMN.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aboramadan, M., & Karatepe, O. M. (2021). Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3199-3222.
- [2] Ahmed, I., & Nawaz, M. M. (2015). Examining the link between quality of work life and organizational citizenship behavior in public sector organizations. *Journal of Business and Management*, 17(3), 45-58.
- [3] Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). *Human resource management*. Bloomsbury Publishing.
- [4] Bustomi, A. (2020). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai: Studi survei pada pegawai Kementerian Agama Kota Bandung* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- [5] Cascio. (2019). *Managing Human Resources: productivity, quality of work life, Profits* (10thed.). Boston: McGraw-Hill.
- [6] Darmawan, K., Irdiana, S., & Abrori, I. (2024). Peran quality of work life (QWL) dalam meningkatkan organizational citizenship behavior (OCB) dengan kinerja pegawai

- sebagai mediator. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(7), 4133-4142.
- [7] Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.
- [8] 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.
- [9] Dewi, R. P., Utami, N. I., & Ahmad, J. (2020). Quality of work life dan work engagement pada dosen perguruan tinggi swasta di yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 15-25.
- [10] Easton, S., & Laar, V. (2018). User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life (Second Edition). University of Portsmouth.
- [11] Edros, S. A., Samsudin, S. A., & Yusof, W. M. R. W. (2020). Beyond the Call of Duty: Determinants and Consequences of Organizational Citizenship Behaviour on Going 21st Century. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(7), 671-682.
- [12] Ewaldy, S. M., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2022). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. hyarta danadipa raya di kota malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 11(1), 113-122.
- [13] Fan, Q., Wider, W., & Chan, C. K. (2023). The brief introduction to organizational citizenship behaviors and counterproductive work behaviors: a literature review. *Frontiers in Psychology*, 14, 1181930.
- [14] Patrill, R., Putra, R. B., Dewi, R. C., & Fitri, H. (2022). Pengaruh servant leadership dan kualitas kehidupan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kota Padang. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 21-31.
- [15] Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309-320.
- [16] Fein, E. C., Tziner, A., & Vasiliu, C. (2023). Perceptions of ethical climate and organizational justice as antecedents to employee performance: The mediating role of employees' attributions of leader effectiveness. *European Management Journal*, 41(1), 114-124.
- [17] Firdaus, R. Y., Wiharno, H., & Fitriani, L. K. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada organizational citizenship behavior. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1334-1352.
- [18] 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), 1-9.
- [19] Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan perusahaan garment di kabupaten tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496-509.
- [20] Karatepe, O. M., et al. (2019). Quality of work life and organizational citizenship behavior: The mediating role of work engagement in the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 39, 1-10. DOI: 10.1016/j.jhtm.2019.02.001.

- [21] Kim, J., Milliman, J., & Lucas, A. (2020). Effects of CSR on employee retention via identification and quality-of-work-life. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(3), 1163-1179.
- [22] Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). Organization-based self-esteem and meaningful work mediate effects of empowering leadership on employee behaviors and well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(4), 385-398.
- [23] Kumar, M. M., & Shah, S. A. (2015). Psychometric properties of Podsakoff's organizational citizenship behaviour scale in the Asian context. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(1), 51-60.
- [24] Kurniawati, C. E. (2018). Pengaruh quality of work life terhadap work engagement dan organizational citizenship behaviour pada perusahaan elektronik di Surabaya. *Agora*, 6(2), 287-269.
- [25] Lie, D., Sofiyani, S., Astiti, N. M. A. G. R., Lina, N. P. M., & Sudirman, A. (2022). The importance of quality of work life on teacher organizational citizenship behavior: Consequences of leader-member exchange and organizational commitment. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(3), 994-1007. <http://dx.doi.org/10.23960/jpp.v12.i3.202201>
- [26] Magdalena, A., & Hermawati, A. (2022). Analisis pengaruh quality of work life terhadap kinerja yang di mediasi organizational citizenship behavior (studi pada pegawai kantor kecamatan sukun kota malang). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(3), 711-724.
- [27] Maqsood, M. B., Islam, M. A., Naqvi, A. A., Al Qarni, A., Al-Karasneh, A. F., Iffat, W., ... & Haseeb, A. (2021). Assessment of quality of work life (QWL) among healthcare staff of intensive care unit (ICU) and emergency unit during COVID-19 outbreak using WHOQoL-BREF. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 29(11), 1348-1354.
- [28] Moestain, I., Hamidah, & Kadir. (2020). Leadership, quality of worklife, job satisfaction and organizational citizenship behavior in pt. pertamina. *management science letters*, 10(6), 1213- 1224. [http](http://dx.doi.org/10.23960/jpp.v12.i3.202201)
- [29] Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2018). *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior*. Oxford University Press. <https://books.google.co.id/books?id=KixhDwAAQBAJ>
- [30] Puspita, J. K. (2024). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Operasional Toko di Perusahaan Ritel. *Journal of Young Entrepreneurs*, 3(2).
- [31] Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). *Analisis faktor-faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- [32] Ratag, K. F., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada anggota kepolisian di satuan reserse kriminal Polresta Samarinda. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1293-1304.
- [33] Rosif, E. S., Istiqomah, E., & Hidayatullah, M. S. (2025). Peranan Quality of Work Life Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (Polda) Kalimantan Selatan. *Jurnal Kognisia*, 8(1), 79-

90.

- [34] Sinval, J., Sirgy, M. J., Lee, D. J., & Marôco, J. (2020). The quality of work life scale: validity evidence from Brazil and Portugal. *Applied research in quality of life*, 15(5), 1323-1351.
- [35] Tahir, N. M., Ahri, R. A., & Mahmud, N. U. (2024). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) dan quality of work life (QWL) terhadap kinerja perawat pegawai tidak tetap melalui kepuasan kerja di rumah sakit umum daerah labuang baji provinsi sulawesi Selatan. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*, 5(2), 57-64.
- [36] Walidya, A. U., & Izzati, U. A. (2023). Hubungan antara Quality of Work Life dengan Organizational Citizenship Behavior pada Guru Tetap Yayasan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 636-652.
- [37] Wibowo, T. S. (2022). Psychological contract theory relation to organizational citizenship behavior (OCB) of flight attendants. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(1), 144-152.
- [38] Zhang, Y., et al. (2021). Quality of work life and organizational citizenship behavior: The moderating role of job demands in Chinese manufacturing firms. *Asia Pacific Journal of Management*, 38(2), 567-589. DOI: 10.1007/s10490-019-09678-5.
- [39] Zhu, J., & Yang, M. (2025). A study of the effects of job insecurity on organizational citizenship behavior based on the chained mediating effects of emotional exhaustion and organizational identification. *PloS one*, 20(9), e0329976.