

PERAN QUALITY OF WORK LIFE (QWL) DALAM MENINGKATKAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KINERJA PEGAWAI SEBAGAI MEDIATOR

Oleh

Kusnanto Darmawan¹, Sukma Irdiana^{2*}, Imam Abrori³

^{1,2} Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

³ Politeknik Negeri Jember

Email: ²sukmapasah@gmail.com

Article History:

Received: 14-10-2024

Revised: 27-10-2024

Accepted: 17-11-2024

Keywords:

Quality Of Work Life (QWL),
Organizational Citizenship
Behavior (OCB), Kinerja
Pegawai

Abstract: Kualitas kehidupan kerja atau Quality of Work Life (QWL) merupakan suatu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan sejauh mana lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan pribadi dan profesional karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengisi kesenjangan tersebut dan memberikan rekomendasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Teknik pemilihan sampel menggunakan random sampling dan diperoleh sebanyak 80 responden yaitu pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil baik ASN maupun Honorer. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS 21.0. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan bahwa Quality of Work Life (QWL) berpengaruh terhadap Organisational Citizenship Behaviour (OCB). Quality of Work Life (QWL) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Organisational Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Quality of Work Life (QWL) tidak berpengaruh secara langsung terhadap Organisational Citizenship Behaviour (OCB) melalui Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Di era persaingan yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk tidak hanya mengejar profitabilitas, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang dianggap penting untuk mencapai tujuan tersebut adalah *Quality of Work Life* (QWL) atau kualitas kehidupan kerja (Gunawan et al., 2020). QWL merupakan pendekatan manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pegawai dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya diharapkan dapat memengaruhi kinerja individu maupun organisasi (Hidayati et al., 2023).

Kualitas kehidupan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga mendorong terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela karyawan yang melampaui tugas pokok mereka (Yunaz et al., 2023). OCB mencakup

sikap seperti membantu rekan kerja, loyalitas terhadap perusahaan, serta mendukung kegiatan organisasi secara proaktif (Tahir et al., 2024). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat QWL yang tinggi cenderung memiliki komitmen dan keterlibatan yang lebih kuat dalam organisasi, yang mengarah pada peningkatan OCB (Magdalena et al., 2022).

Selain itu, kinerja pegawai sebagai tolak ukur keberhasilan individu dalam mencapai sasaran kerja juga sangat dipengaruhi oleh QWL (Paramitha & Rijanti, 2022). Lingkungan kerja yang kondusif, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, serta perlakuan yang adil dari manajemen diyakini dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja, sehingga berdampak positif terhadap kinerja (Suwandi, 2023). Namun, kinerja pegawai tidak hanya ditentukan secara langsung oleh QWL, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain, salah satunya adalah OCB (Hastuti & Wibowo, 2020). Karyawan yang memiliki OCB tinggi cenderung lebih berkomitmen, proaktif, dan bekerja melebihi ekspektasi, sehingga berpotensi meningkatkan kinerja individu secara keseluruhan (Mulyana et al., 2021a).

Namun demikian, masih diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana QWL memengaruhi OCB dan kinerja pegawai, serta peran OCB sebagai variabel intervening dalam hubungan tersebut (Pahlawan, 2023). Dengan memahami pengaruh QWL terhadap OCB dan kinerja, serta peran OCB sebagai variabel perantara, perusahaan diharapkan dapat merancang strategi manajemen yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan kinerja pegawai, dan mendorong tercapainya tujuan organisasi (Kurniawati et al., 2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dan memberikan rekomendasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia yang optimal.

LANDASAN TEORI

Quality Of Work Life (QWL)

Quality of Work Life (QWL) atau Kualitas Kehidupan Kerja adalah konsep yang menggambarkan seberapa baik lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan karyawan, baik dari segi fisik, psikologis, maupun social (Rahma & Widiartanto, 2016). QWL mencakup aspek-aspek seperti keselamatan kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kesempatan untuk berkembang, kepuasan kerja, keamanan, serta penghargaan terhadap kontribusi karyawan (Fitriani & Zainul, 2019).

Secara umum, QWL bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya kepada organisasi (Mulyana et al., 2021b). QWL yang baik tidak hanya bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan, tetapi juga menguntungkan bagi organisasi, karena karyawan yang merasa puas dengan kualitas hidup kerja cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, dan performa kerja yang lebih baik (Masduki & Survival, 2023). Beberapa komponen utama dari QWL meliputi (Fitrijayanti et al., 2015):

1. Kesehatan dan Keselamatan: Lingkungan kerja yang aman dan memperhatikan kesehatan karyawan.
2. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi: Kemampuan untuk menyeimbangkan waktu kerja dan kehidupan pribadi.

3. Penghargaan dan Pengakuan: Pengakuan terhadap kontribusi kerja karyawan dan pemberian penghargaan yang adil.
4. Pengembangan dan Pelatihan: Kesempatan untuk berkembang dan belajar dalam pekerjaan.
5. Hubungan Sosial: Hubungan kerja yang positif dan kolaboratif di antara rekan kerja dan manajemen.
6. Otonomi Kerja: Kebebasan dalam membuat keputusan terkait pekerjaan, yang memberikan karyawan rasa tanggung jawab dan kepemilikan atas pekerjaan mereka.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau Perilaku Kewargaan Organisasi adalah perilaku karyawan yang melampaui tugas atau tanggung jawab formal yang diharapkan dalam pekerjaannya dan bersifat sukarela untuk mendukung organisasi (Wicaksono & Gazali, 2021). OCB mencakup tindakan-tindakan yang tidak secara langsung diwajibkan atau tercantum dalam deskripsi pekerjaan, namun berkontribusi pada efisiensi, efektivitas, dan suasana positif dalam organisasi (Bima et al., 2022).

OCB umumnya dianggap sebagai perilaku proaktif dan positif, seperti membantu rekan kerja yang membutuhkan, menunjukkan inisiatif, menjaga kebersihan dan keteraturan di tempat kerja, serta memiliki sikap toleran dan suportif terhadap perubahan dalam organisasi (Fitri & Endratno, 2021). Perilaku ini sangat penting karena menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kolaborasi, dan sering kali mendorong peningkatan produktivitas serta pencapaian tujuan organisasi (Pujiyanto & Evendi, 2021). Beberapa dimensi utama OCB yang sering ditemukan dalam literatur adalah (Kurniawati et al., 2021):

1. Altruism: Sikap membantu, seperti menawarkan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan dukungan tambahan.
2. Conscientiousness: Melakukan pekerjaan dengan lebih dari sekadar standar minimum, menunjukkan perhatian ekstra pada detail dan tanggung jawab.
3. Sportsmanship: Menjaga sikap positif bahkan ketika menghadapi situasi sulit, serta menghindari keluhan atau perilaku yang mengganggu.
4. Courtesy: Memperhatikan kepentingan orang lain untuk mencegah konflik atau masalah dalam tim kerja.
5. Civic Virtue: Partisipasi dalam kegiatan organisasi dan menunjukkan komitmen terhadap keberhasilan organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Indrajaya & Pidie, 2021). Kinerja ini mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas seorang karyawan dalam mencapai tujuan pekerjaan yang diharapkan, serta kontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Ubelsa et al., 2023). Secara umum, kinerja pegawai melibatkan aspek-aspek seperti (Yunaz et al., 2023):

1. Kuantitas Pekerjaan: Jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan: Tingkat keakuratan, ketelitian, dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
3. Ketepatan Waktu: Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas atau proyek tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
4. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya: Cara karyawan memanfaatkan sumber daya yang ada, seperti waktu, energi, dan material, dengan efektif dan efisien.
5. Inisiatif dan Kreativitas: Kemampuan karyawan dalam menawarkan ide baru, menyelesaikan masalah, atau melakukan tugas tambahan yang memberi nilai tambah bagi organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi (Pujiyanto et al., 2022) motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (QWL). Organisasi biasanya mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala sebagai dasar untuk pengembangan, promosi, atau peningkatan profesional.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kanupaten Lumajang yang berjumlah sebanyak 80 karyawan. Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang secara mutlak tidak diketahui berapa persentase sampel tersebut. Kerana jumlah populasi yang sedikit, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah path analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil responden yang didapat diperoleh hasil, bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah 80 responden. Dengan jumlah jenis kelamin laki-laki sebanyak 45 responden dan jenis kelamin wanita sebanyak 35 responden. Dengan usia 20-30 tahun sebanyak 14 responden, 31-40 tahun sebanyak 21 responden, 41-50 tahun sebanyak 27 responden dan 51 tahun keatas sebanyak 18 responden. Dengan pendidikan, SMA sebanyak 20 responden, S1 sebanyak 47 responden dan S2 sebanyak 13 responden.

Pengujian validitas dalam penelitian ini mempergunakan analisis korelasi product moment, dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total sebagai jumlah skor item. Kriteria pengujian validitas adalah Jika probabilitas $< 0,05$ maka butir pertanyaan valid dan sebaliknya jika probabilitas $> 0,05$ maka butir pertanyaan tidak valid. Diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) untuk semua ítem variabel *Quality Of Work Life* (QWL), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan variabel kinerja pegawai berada di bawah 0.05. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua ítem pada variabel tersebut valid.

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan pada item pertanyaan yang sudah valid. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0.6. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0.968, *Quality Of Work Life* (QWL) sebesar 0.954, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0.940, dimana seluruh variabel yang digunakan didalam penelitian ini

memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0.6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

Uji normalitas untuk mengetahui normalitas suatu distribusi data. Hasil uji normalitas dengan metode One-Sampel KolmogorovSmirnov Test menunjukkan angka signifikansi (probabilitas) sebesar 0,768 artinya seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki random data yang berdistribusi normal karena nilai lebih besar dari 0,05.

Model regresi yang baik tidak terjadi heterokedastisitas. Heteroskedastisitas muncul ketika terjadi varian dari distribusi probabilitas gangguan tidak konstan untuk seluruh pengamatan atas variabel penelitian. Untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode Spearmans rank correlations test. Jika nilai probabilitas (sig) > 0,05 maka dinyatakan tidak terjadi gejala Heterokedastisitas. Dalam penelitian ini semua variabel bebas mempunyai nilai probabilitas lebih besar dari taraf signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi Heterokedastisitas.

Model regresi yang baik tidak terjadi heterokedastisitas. Heteroskedastisitas muncul ketika terjadi varian dari distribusi probabilitas gangguan tidak konstan untuk seluruh pengamatan atas variabel penelitian. Untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode Spearmans rank correlations test. Jika nilai probabilitas (sig) > 0,05 maka dinyatakan tidak terjadi gejala Heterokedastisitas. Dalam penelitian ini semua variabel bebas mempunyai nilai probabilitas lebih besar dari taraf signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi Heterokedastisitas.

Uji multikolinieritas untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam sebuah model regresi berganda. Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinieritas sebuah model regresi, dapat dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Faktor (VIF) dimana nilai VIF harus di bawah nilai 10. Jika nilai Variance Inflation Faktor (VIF) hasil regresi lebih besar dari 10 maka dapat dipastikan ada multikolinieritas di antara variabel bebas tersebut. Dari hasil perhitungan menunjukan bahwa nilai VIF.

Berikut hasil olah data dengan menggunakan alat SPSS 21.0 sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Variable	Beta	t	Sig	R2
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
QWL	0,135	1,995	0,047	0,531
Kinerja Pegawai	0,143	2,131	0,034	

Sumber: Olah Data, 2023

Berdasarkan table 1 dapat diketahui bahwa hasil uji t (uji parsial) sebagai berikut:

- Pada *Quality Of Work Life* (QWL) terlihat t hitung sebesar 1,995 dengan tingkat signifikansi 0,047 dan berada di atas tingkat signifikansi yang disyaratkan 0,05, maka kesimpulan tolak H_0 , artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara *Quality Of Work Life* (QWL) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- Pada Kinerja Pegawai terlihat t hitung sebesar 2,131 dengan tingkat signifikansi 0,034 dan berada di atas tingkat signifikansi yang disyaratkan 0,05, maka kesimpulan tolak H_0 ,

artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

- c. Untuk variabel Independen kinerja pegawai (Z) dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,034 lebih kecil dari 0,05 ($0,034 < 0,05$) artinya terdapat pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel kinerja pegawai terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka H3 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai memegang peranan penting dalam mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. kualitas kehidupan kerja (QWL) memengaruhi perilaku kewargaan organisasi (OCB) secara tidak langsung, melalui peran kinerja pegawai sebagai mediator. Artinya, ketika kualitas kehidupan kerja meningkat, hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada perilaku kewargaan organisasi. Dengan kata lain, kinerja pegawai memperkuat atau menjembatani hubungan antara QWL dan OCB.
- d. Dengan koefisien determinan (R^2) sebesar 0,531 atau 53,1% Variabel kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh *Quality Of Work Life* (QWL) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Jadi jika terjadi peningkatan *Quality Of Work Life* (QWL) maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan meningkat, demikian juga dengan Kinerja Pegawai jika meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga akan meningkat.

Pembahasan

- a. *Quality of Work Life* (QWL) atau kualitas kehidupan kerja adalah konsep yang menggambarkan bagaimana lingkungan kerja, kesejahteraan, dan keseimbangan hidup-karya pegawai dipertimbangkan dalam organisasi. QWL meliputi aspek-aspek seperti kondisi kerja yang nyaman, dukungan manajemen, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan peluang untuk berkembang secara profesional. Ketika QWL baik, pegawai merasa lebih puas dan termotivasi di tempat kerja. Hal ini dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela pegawai yang melebihi tugas formal mereka dan membantu organisasi mencapai tujuan secara lebih efektif. OCB meliputi tindakan seperti membantu rekan kerja, berinisiatif, serta mendukung lingkungan kerja yang positif (Wicaksono & Gazali, 2021). Pengaruh QWL terhadap OCB terjadi karena pegawai yang merasa diperhatikan dan diperlakukan dengan baik cenderung memiliki loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi (Rahma & Widiartanto, 2016). Mereka merasa lebih terlibat dan terdorong untuk memberikan kontribusi tambahan yang menguntungkan organisasi, meskipun tindakan tersebut tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan formal mereka (Fitri & Endratno, 2021).
- b. Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian atau hasil yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja pegawai yang tinggi mencerminkan kemampuan untuk memenuhi atau bahkan melebihi ekspektasi dalam peran yang dijalankan. Kinerja ini mencakup efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja yang baik. Kinerja pegawai yang baik dapat memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela yang membantu meningkatkan suasana dan hasil kerja di luar tugas formal yang harus dilakukan. Ketika seorang pegawai memiliki kinerja yang tinggi, ia cenderung memiliki rasa tanggung

- jawab dan kepuasan kerja yang lebih besar. Hal ini dapat mendorongnya untuk berpartisipasi dalam aktivitas yang mendukung organisasi, seperti membantu rekan kerja, menawarkan ide-ide baru, dan menjaga hubungan yang positif dengan kolega (Hastuti & Wibowo, 2020). Pegawai dengan kinerja tinggi biasanya lebih termotivasi dan merasa memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasi (Fitriani & Zainul, 2019). Akibatnya, mereka lebih mungkin menunjukkan OCB, seperti inisiatif, komitmen ekstra, serta tindakan lain yang mendorong produktivitas dan budaya organisasi yang positif (Kurniawati et al., 2021). Dalam konteks ini, kinerja pegawai dapat dianggap sebagai faktor pendorong yang memperkuat OCB dalam organisasi (Paramitha & Rijanti, 2022).
- c. Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kinerja pegawai menunjukkan bahwa QWL dapat memengaruhi OCB secara tidak langsung, dengan kinerja pegawai sebagai faktor penghubung atau mediator. Secara lebih detail: QWL Meningkatkan Kinerja Pegawai: Ketika kualitas kehidupan kerja dalam organisasi tinggi (misalnya, kondisi kerja yang nyaman, dukungan manajerial, kesempatan untuk berkembang, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang baik), pegawai akan merasa lebih dihargai dan termotivasi. Hal ini dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih efektif dan mencapai kinerja yang lebih baik. Kinerja Pegawai Mendukung OCB: Kinerja pegawai yang tinggi sering kali meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan emosional mereka terhadap organisasi (Pahlawan, 2023). Pegawai yang merasa berkinerja baik cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar dan komitmen yang kuat terhadap tim dan tujuan organisasi. Hal ini mendorong mereka untuk melakukan perilaku tambahan (OCB), seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam proyek di luar tugas formal, dan menjaga hubungan kerja yang positif. Efek QWL terhadap OCB Melalui Kinerja: Ketika QWL meningkatkan kinerja pegawai, dampak positif tersebut berlanjut dengan meningkatnya kemungkinan pegawai untuk menunjukkan OCB (Yunaz et al., 2023). Pegawai dengan kualitas kehidupan kerja yang baik akan merasa lebih terpenuhi dan memiliki kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk berkontribusi lebih, bahkan di luar deskripsi pekerjaan mereka (Magdalena et al., 2022). Dengan demikian, kinerja pegawai berperan sebagai jembatan antara QWL dan OCB. Ini berarti bahwa ketika organisasi meningkatkan QWL, efek positif terhadap OCB akan lebih terlihat jika QWL juga meningkatkan kinerja pegawai (Suwandi, 2023).

KESIMPULAN

Kesimpulannya, *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kinerja pegawai. Dengan meningkatkan QWL, seperti menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta peluang pengembangan diri, organisasi dapat mendorong kinerja pegawai yang lebih baik. Kinerja pegawai yang meningkat ini kemudian memperkuat kecenderungan mereka untuk menunjukkan OCB, yaitu perilaku sukarela yang mendukung organisasi di luar tugas formal. Jadi, QWL memengaruhi OCB secara tidak langsung dengan kinerja pegawai sebagai mediator yang memperkuat hubungan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anisa Fitriani, Mohammad Zainul, S. (2019). Pengaruh Perilaku Kewargaan Organisasi

- (OCB) dan Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) terhadap Kinerja Pegawai pada BTKP Provinsi Kalimantan Selatan. *Eprints.Uniska-Bjm.Ac.Id*, 1–11.
- [2] Bima, M. I. M., Basalamah, S., Zakaria, J., & Nurpadila, N. (2022). Pengaruh Quality Of Work-Life dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Retailindo. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(1), 11–17. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v5i1.138>
- [3] Fitri, I. K., & Endratno, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65. <https://doi.org/http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/663>
- [4] Fitrijayanti, D., Asmony, T., & Suprayetno, D. (2015). Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Dan Kepercayaan Pada Pimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Komitmen Organisasional (Studi Pada Balai Latihan Kerja Pemerintah Sepuluh Lombok). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 1(3), 155–176. <https://doi.org/10.29303/jmmunram.v1i3.1219>
- [5] Gunawan, A., Tabroni, T., & Maksun, C. (2020). Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Pusat Jakarta). *Commerce Jurnal Ilmiah Politeknik Piksi Input Serang PENGARUH*, 7(3), 215–241.
- [6] 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.
- [7] Hidayati, F., Nurchayati, N., & Riyadi, B. (2023). Peran Organizational Citizenship Behavior dan Quality of Work Life dalam Membangun Kinerja yang Berkelanjutan. *Jesya*, 6(2), 1595–1607. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1186>
- [8] Indrajaya, K., & Pidie, K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variable Intervening. *JIMEBIS: Scientific Journal of Students Islamic Economics and Business*, 2(1), 25–34.
- [9] Kurniawati, I., Djaelani, A. K., & Khalikussabir. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl), Komunikasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 10(5), 79–91. www.fe.unisma.ac.id
- [10] Magdalena, A., Hermawati, A., & Zulkifli. (2022). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life terhadap Kinerja yang di Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(3), 711–725.
- [11] Masduki, M., & Survival, S. (2023). Analisis Efek Diklat Dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 9(1), 24–37.
- [12] Mulyana, P. A., Mockhlas, M., Maretasari, R., & Prasetyo, M. D. (2021a). OCB dan QWL Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Nusantara Aditya Pratama. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 116. <https://doi.org/10.30651/imp.v1i2.10191>

- [13] Mulyana, P. A., Mockhlas, M., Maretasari, R., & Prasetyo, M. D. (2021b). OCB dan QWL Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Nusantara Aditya Pratama. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Improvement*, 1(2), 116–125.
- [14] Pahlawan, R. (2023). Quality Work of Life Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 20(1), 81–90. <https://doi.org/10.31849/jieb.v20i1.12839>
- [15] Paramitha, L. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life dan Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Moderasi Resistance To Change (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 200–217. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- [16] Pujiyanto, W. E., & Evendi. (2021). Pengaruh Budaya Mutu, Tingkat Quality of Work Life (Qwl) Dan Knowledge Management Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb). *Greenomika*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.1>
- [17] Pujiyanto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kompetensi Social Science*, 01(01), 1–11.
- [18] Rahma, I., & Widiartanto, W. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variable Intervening Pada Hotel Amanda Hills Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(4), 587–597. <https://doi.org/10.14710/jiab.2016.13655>
- [19] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [20] Suwandi, E. (2023). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pengaruh Quality Work of Life terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 491–497.
- [21] 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.
- [22] Ubelsa, A., Edward, E., & Machpudin, A. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Dalam Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 631–640. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3.1399>
- [23] Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 22. <https://doi.org/10.31602/atd.v5i1.3219>
- [24] Yunaz, H., Andriyanty, R., & Khotimah, E. N. (2023). Pengaruh Kualitas Keseimbangan Kerja dengan Moderasi Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi di Jakarta Pasca *Mediastima*, 29(2), 90–101. <http://ejournal-ibik57.ac.id/index.php/mediastima/article/view/833%0Ahttps://ejournal-ibik57.ac.id/index.php/mediastima/article/download/833/418>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN