

Peran *Organizational Citizenship Behavior* dan *Quality of Work Life* dalam Membangun Kinerja yang Berkelanjutan

Fina Hidayati

FEB Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

finahidayati27@gmail.com

Nurchayati

FEB Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

nurchayatiuntag@gmail.com

Bambang Riyadi

FEB Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

bambangriyadiok@gmail.com

Abstrak Pencapaian tujuan organisasi untuk membangun kinerja yang berkelanjutan sangat tergantung pada aspek sumber daya manusia. Ketika perusahaan mempunyai karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien maka itu merupakan suatu aset yang perlu dipertahankan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui peran *organizational citizenship behavior* dan *quality of work life* dalam membangun kinerja karyawan pada KSP Artha Mitra Abadi Jaya yang berkelanjutan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di KSP Artha Mitra Abadi Jaya cabang Kudus, Pati, dan Rembang yang berjumlah 152 karyawan dengan sampel sebanyak 88 karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Teknik *proporsional random sampling* dengan pengambilan sampel secara undian. Pengolahan data yang digunakan yaitu teknik regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) (X1) dan *quality of work life* (QWL) (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) KSP Artha Mitra Abadi Jaya. Implikasi penelitian ini yaitu OCB dan QWL berperan dalam membangun kinerja karyawan KSP Artha Mitra Abadi Jaya yang berkelanjutan. Hal tersebut dapat terwujud dengan cara tidak menyia-nyikan waktu bekerja dan meningkatkan potensi yang ada pada setiap karyawan.

Kata Kunci Kinerja Karyawan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Quality Of Work Life* (QWL)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah pusat dari semua bentuk organisasi, dengan

segala visi misi yang dibuatnya untuk menggapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan (Sudibya & Sudharma, 2017). Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting dan strategis di antara sumber daya lainnya. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya tidak dapat dimanfaatkan apalagi dikelola. Dasar pendapat adalah bahwa segala kegiatan operasional dalam perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada. Ketika perusahaan mempunyai karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien maka itu merupakan suatu aset yang perlu dipertahankan (Sutrisno, 2021). Ketika perusahaan memiliki karyawan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, maka segala target dan tujuan dalam perusahaan akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia seperti modal awal bagi perusahaan yang dapat membantu dengan tenaga, kemampuan, inovasi, dan kerja keras mereka pada sebuah perusahaan (Sudibya & Sudharma, 2017). Dampak positif bagi sebuah perusahaan, memiliki sumber daya manusia yang bagus, dapat meminimalisir tingkat absensi, segala tugas yang diberikan pada karyawan dapat diselesaikan dalam waktu yang cepat, meminimalisir tingkat kerugian, lebih tingginya tingkat loyalitas seorang karyawan, karyawan akan cenderung berhati-hati dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yang dilakukan seorang karyawan memberikan dampak baik buruknya kinerja perusahaan.

Kinerja berhubungan dengan budaya perilaku dalam organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan perusahaan pada waktu sekarang tidak hanya perilaku *in-role*, yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada di dalam job description (Hantono dan Susilowati, 2017). Perilaku *extra-role* disebut sebagai perilaku yang melebihi tuntutan tugas di tempat kerja adalah tumbuhnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam sebuah organisasi. Perilaku tersebut cenderung melihat seseorang karyawan sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibanding sebagai makhluk individu yang hanya mementingkan diri sendiri (Panjaitan et al. 2021). Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela dari seorang karyawan yang bersedia melaksanakan tugas di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan organisasi (Rahmayanti, 2016). Hal ini berarti bahwa perilaku OCB dilaksanakan oleh seseorang dengan penuh kebebasan dalam menentukan sesuatu dan tanpa meminta pamrih dari organisasi, sehingga berperan dalam menjaga keberlanjutan perusahaan.

Faktor yang berperan dalam peningkatan kualitas kerja karyawan, yaitu kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*.) Dessler (2013) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja adalah kondisi para pegawai bekerja dalam suatu organisasi untuk dapat memenuhi kebutuhan penting mereka. Pendapat lain menerangkan *Quality of Work Life* adalah persepsi pegawai tentang kesejahteraan secara fisik maupun mental dalam bekerja (Angelia and Soeharto 2020). Tujuan menciptakan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) yang baik yaitu untuk menciptakan kondisi kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja agar mencapai kinerja yang optimal. Tujuan lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan menyediakan sarana dan prasarana di lingkungan kerja. Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) yang semakin baik akan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya diharapkan keberlanjutan usaha perusahaan akan menjadi terjamin.

Terdapat perbedaan hasil penelitian (*Research gap*) antara pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja. Hasil penelitian Mulyana, dkk. (2021) dan Lestari, dkk. (2018), yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian Lukito (2020), menyatakan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja meskipun positif tetapi tidak signifikan. Dan hasil penelitian Hermawan, dkk. (2019), diperoleh hasil positif tidak signifikan antara *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja. *Research gap* tersebut, didukung adanya fenomena gap, yang diperoleh berdasarkan hasil prasurvei di divisi marketing, pada 20 orang karyawan, ditemukan permasalahan yang terjadi pada KSP Artha Mitra Abadi yaitu masih adanya perilaku individualis pada diri karyawan, seperti adanya keengganan membantu teman yang pada kondisi tertentu memerlukan bantuan. (5%), bersikap egoist dan masa bodoh (10%), dan masih memiliki sikap mementingkan diri sendiri dan kurang peduli pada teman lainnya (15%),

Penelitian ini dilakukan mendasar pada hasil yang tidak konsisten antara *research gap* dan *fenomena gap* seperti yang telah diuraikan diatas. Kajian ini mencoba menciptakan pola pikir berdasarkan asumsi bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Quality of Work Life* (QWL) berperan dalam peningkatan kinerja karyawan, sehingga keberlanjutan usaha KSP Artha Mitra Abadi Jaya akan lebih terjamin. Permasalahan dalam penelitian ini adalah : "Bagaimana Peran *Organizational Citizenship Behavior* dan *Quality Of Work Life* dalam Membangun Kinerja Karyawan KSP Artha Mitra Abadi Jaya yang Berkelanjutan ?"

I. LANDASAN TEORI

A. Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu (Mangkunegara, 2007). Pendapat lain menyatakan "*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*" (Bernardin and Russel, 1993).

Kinerja yang baik adalah harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang memperkerjakan karyawan, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Mathis, R.L. & J.H. Jackson (2009) menyatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya: kemampuan individu, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Menurut Robert L Mathis (2009) indikator kinerja adalah: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Pendapat lain menerangkan bahwa terdapat indikator terhadap kinerja yang menguatkan pendapat ahli lain, di antaranya beban kerja, kemampuan, kerapian, ketelitian, tanggung jawab, dan tepat waktu (Hasibuan, 1987).

B. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi setiap individu yang melebihi

kewajiban tugas di tempat kerja dan reward atas kinerja yang dilaksanakan. OCB ini terdiri dari beberapa perilaku, di antaranya perilaku menolong orang lain, menjadi relawan untuk tugas yang lebih banyak, serta patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku tersebut menggambarkan “nilai tambah karyawan” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Arina et al. 2021). Manfaat Organizational Citizenship Behavior (OCB), adalah meningkatkan produktivitas kerja – rekan kerja, manajer, dan kemampuan organisasi (Purba dan Seniati (2004) dan (Darto, 2015). Pernyataan tersebut didukung oleh Podsakoff et al. (2000) dalam (Darto 2015), yang mengungkapkan bahwa OCB dapat memengaruhi performa organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi.

Newland (2012) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi OCB, seperti kepuasan kerja, kesan karyawan, kepribadian karyawan, kepemimpinan, serta kelompok dan organisasi. Robert L Mathis (2009) menyatakan bahwa tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja yakni: kemampuan, usaha, dan dukungan. Hubungan antara OCB dapat meningkatkan efektifitas kinerja organisasi Waltz dan Niehoff (2004). Hal tersebut mendukung pernyataan Fitriastuti (2013), bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja. Pendapat Ticoalu (2015) juga menyatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Quality of Work Life (QWL)

Quality of Work Life (Kualitas Kehidupan Kerja) merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi Sumber Daya Manusia. Kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya untuk memenuhi kebutuhan anggota organisasi secara simultan dan berkelanjutan. KSP AMAJ pada cabang prioritas penelitian yaitu Kudus, Pati, dan Rembang menerapkan kebijakan dengan adanya SOP dalam bekerja yang jelas, kenyamanan dalam bekerja, serta perasaan senang dalam bekerja.

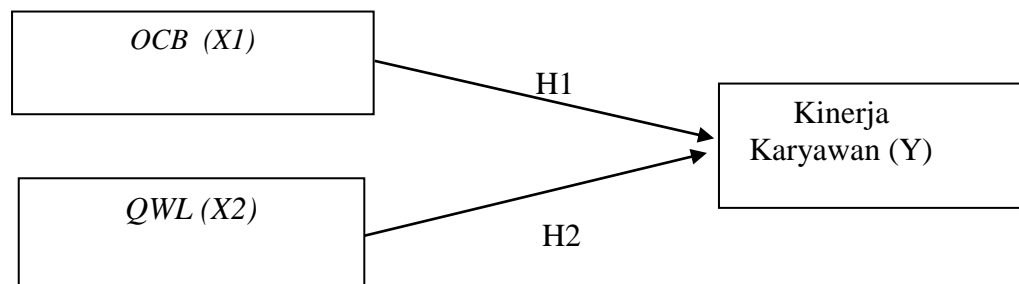
Menurut Dubrin (1994) “*Quality of Work Life is related to the degree to which the full range of human needs is met*”. Kualitas kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan manusia (*human needs*) dalam lingkungan kerja. Edwin B. Flippo (1993) Nawawi menerangkan *Quality of Work Life* adalah program untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan lapangan pekerjaan yang lebih baik. Beberapa faktor yang berpengaruh pada kualitas kehidupan kerja, diantaranya, partisipasi karyawan, kesempatan untuk berkembang, pendapatan yang layak atau sesuai harapan.

Suatu organisasi yang berhasil menerapkan *Quality Of Work Life* dapat dilihat dari keterlibatan pegawai dalam bekerja. Hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada meningkatnya produktivitas, tingginya motivasi kerja, dan rendahnya tingkat ketidakhadiran. Pendapat tersebut didukung dengan hasil penelitian dari Alfani (2018), dan Wirawan (2015), yang menyimpulkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan, artinya QWL dapat meningkatkan kinerja. Selanjutnya Lewis dkk. (2001) juga menyatakan QWL merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam organisasi. Pernyataan tersebut merujuk bahwa QWL dipandang mampu meningkatkan partisipasi karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, para pimpinan organisasi harus memperhatikan hal tersebut dalam mewujudkan QWL, karena dapat membantu mempertahankan karyawan-karyawan terbaik, sehingga meningkatkan kinerja organisasi.

H₂: *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat gambar berikut ;



Gambar 2.1. Model Peran *Organizational Citizenship Behavior* dan *Quality of Work Life* dalam Membangun Kinerja yang Berkelanjutan

II. METODE PENELITIAN

Populasi penelitian yaitu karyawan di KSP Artha Mitra Abadi Jaya yang ada di 3 cabang di Jawa Tengah Yaitu Cabang Kudus, Pati, Rembang, dengan jumlah karyawan secara keseluruhan 152. Berdasarkan perhitungan dengan Sampel, dengan perhitungan Taro Yaname atau Slovin. Diperoleh sampel sebanyak 88 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan dua tahap, yaitu *proporsional random sampling*, dengan pemilihan responden menggunakan *simple random sampling* dengan undian.

Jenis dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Skala pengukuran dari variabel menggunakan skala likert, dengan skala 1 (Sangat Tidak Setuju/STS) sampai skala 5 (Sangat Setuju /SS). Ukuran Kinerja karyawan diturunkan dari penelitian Robert L Mathis (2009) dan Hasibuan (1987); *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diturunkan dari studi Organ and Lingl (2013); dan *Quality of Work Life* (QWL). Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi, dengan hasil uji konsistensi alat ukur dan ketepatan terlihat pada tabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	<i>Corrected item Total Correlation</i>	Cronbach's Alpha
Kinerja	Y.1.1	0.308	0.766
	Y.1.2	0.730	
	Y2.1	0.730	

	Y2.2	0.657	
	Y3.1	0.721	
	Y3.2	0.738	
	Y4.1	0.812	
	Y4.2	0.711	
	Y5.1	0.723	
	Y5.2	0.657	
OCB	X1.1.1	0.804	0.782
	X1.1.2	0.827	
	X1.2.1	0.802	
	X1.2.2	0.827	
	X1.3.1	0.802	
	X1.3.2	0.802	
	X1.4.1	0.827	
	X1.4.2	0.802	
	X1.5.1	0.802	
	X1.5.2	0.706	
QWL	X2.1.1	0.729	0.772
	X2.1.2	0.674	
	X2.2.1	0.744	
	X2.2.2	0.750	
	X2.3.1	0.728	
	X2.3.2	0.733	
	X2.4.1	0.716	
	X2.4.2	0.733	
	X2.5.1	0.639	
	X2.5.2	0.765	

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 1 menunjukkan *Corrected item Total Correlation* dari semua uji validitas mempunyai nilai yang lebih besar dibandingkan dari nilai r table (0,175) dengan $\alpha = 0,05$, dan (*df*) n-2). Berarti data pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan setiap variabel dapat dinyatakan *valid*.

Hasil uji reliabilitas untuk semua variable, yang X1, X2, terhadap Y dapat dilihat bahwa koefisien alpha melebihi standar reabilitas yaitu 0,70. Artinya hasil data kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dinyatakan reliabel atau handal. Semua konsep variabel dalam penelitian ini layak digunakan sebagai alat ukur.

III. HASIL PENELITIAN

A.1. Identitas Responden

Tabel 2. Identitas Responden

No.	Kategori	F	%	No.	Kategori	F	%
Usia				Jenis Kelamin			
1	19 - 21	12	13,6	1	Wanita	49	55,7
2	22 - 24	15	17,0	2	Pria	39	44,3
3	25 - 27	20	22,7	Total		88	100,0
4	28 – 30 t	7	7,9	lama bekerja			
5	31 - 33	10	11,3	1	1- 2 tahun	29	32,9

6	34 - 36	15	17,0	2	3-4 tahun	45	51,1
7	37 - 39	9	10,2	3	5 tahun	14	16
Total		88	100	Total		88	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Identitas responden KSP Artha Mitra Abadi Jaya, dilihat dari umur sebagian besar berusia antara 25-27 tahun (20 orang atau 22,7%) dan sebagian besar wanita (55,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tergolong dalam usia produktif, serta masih memiliki semangat bekerja, lebih rajin, dan mengembangkan potensi diri lebih tinggi untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa pada penelitian ini mendapatkan jumlah responden yang bekerja selama 3-4 tahun lebih banyak yaitu sebanyak 51,1 persen. Sementara responden yang bekerja selama 5 tahun jumlahnya lebih sedikit yaitu sebanyak 14 karyawan atau sebesar 16%. Artinya sebagian besar karyawan telah bekerja pada perusahaan yaitu selama 3-4 tahun, yang menunjukkan bahwa tingkat pengalaman yang dimiliki karyawan cukup banyak dan menguasai bidangnya. Semakin lama karyawan bekerja, maka akan tumbuh loyalitas karyawan, dan loyalitas karyawan dapat digunakan sebagai salah satu upaya untuk membangun usaha yang keberlanjutan.

A.2. Analisis Regresi Berganda

Tabel 3, menunjukkan hasil perhitungan regresi berganda:

Tabel 3. Coefficients Regresi Berganda

Model	Standardized Coefficients	
	Beta	Sig.
(Constant)	5.136	0,000
Organizational Citizenship Behaviour → Kinerja	0.381	0,000
Quality Of Work Life → Kinerja	0.587	0,000

Sumber : Diolah Berdasarkan Data Primer, 2023

Berdasarkan persamaan diatas dapat dibuat persamaan:

$$Y = 0,381 (X_1) + 0,587 (X_2)$$

Persamaan diatas diartikan bahwa, koefisien regresi X1 (*organizational citizenship behavior* (OCB)) dan Koefisien regresi X2 (*quality of work life* (QWL)), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

A.3. Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal. Hal ini dapat terlihat dari nilai $Asymp.sig > 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi dengan normal.

A.4. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel OCB dan QWL dari hasil olah data diatas adalah kurang dari 0,05

sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji multikolinearitas, menunjukkan hasil Dari hasil olah data diatas diketahui nilai tolerance OCB dan QWL > 0,10. Sementara pada nilai VIF kualitas pelayanan dan citra perguruan tinggi < 10,00. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

A.5. Goodness Of Fit

Hasil uji – F, diperoleh hasil 291.881 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga masing-masing nilai sig. $0,000 \leq 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan termasuk baik atau layak digunakan.

Adjusted R Square, pada uji koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,870 atau 87%. Berarti kedua variabel independen dalam penelitian ini berperan dalam membangun kinerja yang berkelanjutan sebesar 87% dan sisanya 13% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

A.6. Pengujian Hipotesis (Uji – t)

Berdasarkan dari hasil analisis regresi berganda maka dapat dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Peran variabel independen dalam membangun variabel dependen, dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji – t

Model	t	Sig.	
1	(Constant)	3.842	0.000
	Organizational Citizenship Behaviour → Kinerja	5.090	0.000
	Quality Of Work Life → Kinerja	7.849	0.000

Sumber : Diolah Berdasarkan Data Primer, 2023

1. Hasil uji – t *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan sebesar 5,090 dengan sig. 0,000 lebih kecil (<) 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Hasil uji – t *quality of work life* terhadap kinerja karyawan sebesar 7,849 dengan sig. 0,000 lebih kecil (<) 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

A.7. Pembahasan

Peran *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja karyawan, berpengaruh signifikan dan positif, hal ini didukung dengan hasil uji-t *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan sebesar 5,090 dengan sig. 0,000 lebih kecil (<) 0,05, sehingga H1 diterima. Hal ini mendukung pendapat bahwa OCB merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam

mempromosikan fungsi efektif organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi maupun kinerja karyawan (Robbins, 2013). Hasil penelitian mendukung riset dari Fitriastuti (2013) dan Ticoalu (2015), bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki OCB (memiliki ketaatan, loyalitas, dan partisipasi) sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Peran *Quality Of Work Life* terhadap kinerja adalah positif dan signifikan, hal ini didukung hasil uji – t *Quality Of Work Life* terhadap kinerja karyawan sebesar 7,849 dengan sig. 0,000 lebih kecil (<) 0,05, sehingga menerima H2. Secara teoretis *Quality Of Work Life* memiliki peran terhadap kinerja karyawan, Wyatt dan Wah (2001) menyatakan bahwa kinerja karyawan akan semakin meningkat apabila kinerja mereka dihargai di perusahaan tersebut. *Quality Of Work Life* dapat meningkatkan kinerja serta menumbuhkan keinginan karyawan untuk menjadi lebih baik dalam perusahaan, serta menjamin adanya keberlanjutan kinerjanya. Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya yaitu Widya Ningsi Saputro (2014) dan Wirawan (2015) yang menemukan *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain QWL dapat meningkatkan kinerja.

V.1 Kesimpulan

Hasil analisis penelitian mendukung pemahaman bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Quality of Work Life* berperan dalam membangun kinerja karyawan pada KSP Artha Mitra Abadi Jaya. yang berkelanjutan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji yang positif dan signifikan. Artinya OCB dan QWL mampu menjelaskan perannya dalam membangun kinerja karyawan, dan ini merupakan salah satu kunci sukses untuk menciptakan keberlanjutan usaha.

Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah pentingnya peran OCB dan QWL dalam membangun Kinerja Karyawan KSP Artha Mitra Abadi Jaya, dapat terwujud dengan tidak menyia-nyaiakan waktu bekerja; maupun dengan meningkatkan potensi yang ada pada setiap karyawan dengan memberikan kesempatan bekerja yang sama secara maksimal dan berkembang.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan , bahwa dalam membangun kinerja yang berkelanjutan penelitian ini hanya dilihat dari sisi kinerja yang mendorong karyawan saja, sehingga dibutuhkan tambahan variable lain dari sisi perusahaan seperti, misalnya gaya kepemimpinan transformational , budaya organisasi, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abi Praya, Lintang Gigih. 2017. “Analisis Kinerja Keuangan Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Bmt Dana Insani Wonosari Tahun 2013-2015.” *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi* 6(6): 578–89.
- Afianto, Izaz Dany, and Hamidah Nayati Utami. 2017. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja

- Kaeryawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 50(6): 58–67.
- Alfani, Mufti Hasan. 2018. "Analisis Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT . BANK BRI Syariah Cabang Pekanbaru." 1.
- Angelia, I. N., and T. N. Soeharto. 2020. "Quality of Work Life Di Era 5.0: Tinjauan Literatur." *Prosiding Seminar Nasional 2020 Fakultas Psikologi UMBY*: 116–29.
- Arina, A M et al. 2021. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pt Trimix Perkasa Bitung." *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis* 9(3): 79–89.
- Berber, Aykut, and Yasin Rofcanin. 1999. "Investigation of Organization Citizenship Behavior Construct A Framework for Antecedents and Consequences." (1990): 195–210.
- Bernardin, H J, and J E A Russel. 1993. "Human Resource Management. New Jersey: International Editions Upper Saddle River."
- Cascio, W F. 2006. "Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits 7th Edition Tata McGraw-Hill." *Abnormal and Social Psychology* 62: 401–7.
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/6473908/583915094.pdf?awsaccesskeyid=akiaiwowyygz2y53ul3a&expires=1553144068&signature=imurjz7nastdmbellziloy3%2feam%3d&response-content-disposition=inline%3Bfilename%3DManaging_human_resources.pdf.
- Charmiati, Hapsari A, and Ketut Ida Bagus Surya. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia." *E-Jurnal Manajemen Unud* 8(3): 1784–1812.
- Choi, D., Oh, I.-S., & Colbert, A. E. 2015. "Understanding Organizational Commitment : A Meta-Analytic Examination of the Roles of the Five-Factor Model." *Journal of Applied Psychology*.
<http://dx.doi.org/10.1037/apl0000014>.
- Darmawati, Arum. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi." 14: 1–21.
- Darto, Mariman. 2015. "Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik:Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris The Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Public Sector: A Theoretical and Empirical Analysis." 10(1).
- Davis, Gordon B, Andres S. Adiwardana, and Bob Widyahartono. 1993. *Management Information System : Conceptual Foundation Structure, and Development*. Cet 8. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo, 1993.
- Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati. 2004. "Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior."

- 8(3): 105–11. <http://hubsasia.ui.ac.id/index.php/hubsasia/article/view/98>.
- Dessler, Gary. 2009. *A Framework For Human Resource Management*. Kota Padang: Prentice-Hall.Inc. http://pustaka.manajemen.fekon.unand.ac.id//index.php?p=show_detail&id=1272.
- . 2013. “Strategic Human Resource Management and the HR Scorecard.” *NJ, New*.
- Dubrin, Adrew. 1994. “Human Relation A Job Oriented Approach. Virginia.”
- Edwin B. Flippo. 1993. *Manajemen Personalia*. 6th ed. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irfan. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Kinerja*. Jakarta.
- Fitriastuti, Triana. 2013. “Jurnal Dinamika Manajemen.” 4(2): 103–14.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20 -6/E*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- . 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi Ke-9*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald, and Robert A Baron. 1993. “Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work.”
- Gujarati, Damodar N.; Porter, Dawn C. 2009. *Basic Econometrics*. 5th ed. Boston: McGraw-Hill Education New York, NY.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1987. *Ekonomi Pembangunan Dan Perekonomian Indonesia*.
- Hayati, Indah Kusuma, and M Si. 2013. “Analisis Penerapan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan.”
- Isa, Indra Griha Tofik, and George Pri Hartawan. 2017. “Perancangan Aplikasi Koperasi Simpan Pinjam Berbasis Web (Studi Kasus Koperasi Mitra Setia).” *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi (Jurnal Akuntansi, Pajak dan Manajemen)* 5(10): 139–51.
- Jamaludin, Asep, Olivia Ramadhani, Suroso. 2022. “Keywords: Work Discipline, Employees, PT. Adyawinsa Plastics Industry.” 9(3): 1107–15.
- Kaswan, M M. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.” *Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta*.
- Lestari, Endah Rahayu, Nur Kholifatul, and Fithriyah Ghaby. 2018. “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee ’ s Job Satisfaction and Performance.” 7: 116–23.
- Lewis, David et al. 2001. “Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life.” *Leadership in Health Services* 14(2): 9–15. <https://doi.org/10.1108/13660750110391539>.
- Mahmudi. 2019. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A A, and Anwar Prabu. 2007. “Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh.” *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Newland, Sarah J. 2012. “Organizational Citizenship Behavior- Individual or Organizational Citizenship Behavior- Organization : Does the Underlying Motive Matter ?”
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian*

Dengan SPSS. Yogyakarta.

- O, Wenda Chrisienty. 2015. "Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di Cv Sinar Plasindo." *Agora* 3(2): 483–90. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3681>.
- Organ, Dennis W., And Katherine Ryan. 1995. "A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior." *Personnel Psychology* 48(4): 775–802.
- Prasetyawati, Meri; Kusnudin. 2016. "Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT . Geama Kempa Jaya." 8(1).
- Quasi-experiment, A Field, Chun Hui, Simon S K Lam, and Kenneth K S Law. 2000. "Instrumental Values of Organizational Citizenship Behavior for Promotion : " 85(5): 822–28.
- Rahmayanti, Farida, Silvia Kristanti Tri Febriana, and Rooswita Santia Dewi. 2016. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Ocb)." *Jurnal Ecopsy* 1(3): 115–19.
- Riduwan, Buchari Alma, and Engkos Achmad Kuncoro. 2011. *Cara Menggunakan Dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur): Lengkap Dengan Contoh Tesis Dan Perhitungan SPSS 17.0*. Bandung: Alfabetta.
- Robbins, Stephen P, Timothy A Judge, and Neharika Vohra. 2013. *Organizational Behavior*. pearson.
- Robert L Mathis, John H Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Roberts, John, Terry McNulty, and Philip Stiles. 2005. "Beyond Agency Conceptions of the Work of the Non-Executive Director: Creating Accountability in the Boardroom." 16.
- S Panjaitan, Thyophoida W et al. 2021. "Artikel Persepsi Karyawan Front Office Department Hotel Terhadap Budaya Tipping Calvin Mercy Ebenhaezer Watulingas, Vincentia Ratna Inggawati Current Ratio, DER Dan Earning Per Share Terhadap BETA Saham Perusahaan Property Dan Real Estate."
- Sari, Yeptadian, Dedi Hantono, and Emi Susilowati. 2017. "The Application of Value Management on Real Estate Development Case Study: Developers in Surabaya." *International Journal of Built Environment and Scientific Research* 1(01): 27–32.
- Subudi, Made. 2014. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan." : 1035–49.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan : (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)*. Cet 6. Bandung.
- Ticoalu, Linda Kartini. 2015. "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan." *Aging* 7(11): 782–90.
- Wicaksono, Teguh, and Muhammad Gazali. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening." *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen* 5(1): 22.
- Wijaya, Dr. H. Candra M.Pd. 2017. *Perilaku Organisasi*. ed. M.Pd Nasrul Syakur Chaniago. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI) Jl. Sesar Komplek Citra Mulia Blok D. 14 Medan Contact Person: 081361429953 Email: www.lpppi_press@gmail.com Website:

www.lpppindonesia.com.

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi Dan Penelitian: Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan Dan Pendidikan*. Jakarta: Raja Rafindo Persada.