

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON THE QUALITY OF WORK LIFE AND EMPLOYEE PERFORMANCE

Nur Alfi Laili Rohmah Amsyakho¹, Wahyu Eko Pujiyanto²

¹Fakultas Ekonomi / Manajemen, nuralfilailirohmah06@gmail.com, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

²Fakultas Ekonomi / Manajemen, wahyueko.mnj@unusida.ac.id, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

ABSTRACT

This study aims as an analysis based on data and to find out about the influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the Quality of Work Life and Employee Performance at PT Tirta Agung Plastik. In this study, a quantitative descriptive research method was used with a population of 350 employees who are members of the Production section which has two fields, namely Cutting and Blowing at PT Tirta Agung Plastik. The sample used in this study were employees in the production section in the inflatable sub-production sector, totaling 100 employees at PT Tirta Agung Plastik. Data analysis in this study used the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) data processing method version 3.3.3. The conclusion from the test calculations in this study is that the Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable has an effect on Employee performance as indicated by the statistical t-test value of $2.206 > 1.96$ with a P Value of 0.028. then, Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a major influence on Quality of Work Life (QWL) which is indicated by a statistical t-test value of $10.751 > 1.96$ with a P Value of 0,000. Furthermore, Quality of Work Life (QWL) has a positive and significant effect on Employee Performance which is indicated by the results of the statistical t-test value of $9.041 > 1.97$ with a P value of 0.000.

Keywords: *Organization Citizenship Behaviour (OCB), Quality of Work Life (QWL), Employee Performance*

ABSTRAK

Pada penelitian ini bertujuan sebagai analisis berdasarkan data dan mengetahui tentang pengaruh Organization Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Quality of Work Life dan Employee Performance di PT Tirta Agung Plastik. Dalam penelitian ini, digunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah populasi dari penelitian ini 350 Pegawai yang tergabung pada bagian Produksi yang memiliki dua bidang yaitu Cutting dan Tiup PT Tirta Agung Plastik. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Karyawan pada bagian produksi di sub produksi dalam bidang Tiup yang berjumlah 100 orang karyawan di PT Tirta Agung Plastik. Analisis data pada penelitian ini menggunakan olah data metode Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 3.3.3. Hasil kesimpulan dari perhitungan uji pada penelitian ini bahwa variabel Organization Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh terhadap Employee performance yang ditandai dengan nilai uji-t statistik $2.206 > 1.96$ dengan nilai P Value sebesar 0.028. kemudian, Organization Citizenship Behaviour (OCB) memiliki pengaruh besar terhadap Quality of Work Life (QWL) yang ditandai dengan nilai uji-t statistik $10.751 > 1.96$ dengan nilai P Value sebesar 0.000. Selanjutnya, Quality of Work Life (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance yang di tandai dengan hasil dari nilai uji-t statistik $9.041 > 1.97$ dengan nilai P value sebesar 0.000.

Kata Kunci: *Organization Citizenship Behaviour (OCB), Quality of Work Life (QWL), Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan Industri selalu meningkat dan pertarungan pada dunia bisnis semakin ketat. Adanya Sumber Daya Manusia (Karyawan) menjadi pelaku elemen penting pada perusahaan guna menghadapi persaingan bisnis. Sumber Daya Manusia merupakan komponen penting yang tidak bisa dilepaskan dan sangat dibutuhkan baik di organisasi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan membawa pengaruh penting atas keberhasilan dan kegagalan untuk mencapai tujuan organisasi (Lie, Loist, et al. 2022). Agar dapat mencapai tujuan organisasi sarana dan prasarana yang memadai bukan suatu hal yang dapat diteladani, namun pencapaian tujuan organisasi juga bergantung pada suatu yang berhubungan langsung dalam pengoperasiannya yaitu sumber daya manusia. Keunggulan suatu perusahaan juga tidak menekankan pada kecanggihan teknologi dan ketersediaan modal saja, tetapi Keunggulan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut (Heryyanto 2022). Untuk menciptakan kualitas dan kinerja yang tinggi sangat di butuhkan dukungan dari karyawan yang bukan menyelesaikan pekerjaan utamanya saja, tetapi karyawan yang bersedia melaksanakan pekerjaan ekstra, seperti bekerjasama, saling membantu antar karyawan, menuangkan pikiran yang membangun perusahaan, produktif dalam kegiatan perusahaan, memberikan pelayanan ekstra, dan bisa mengelola waktu kerjanya secara efektif (Robbins & Judge, 2013) hal ini disebut dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Menurut Priansa (2017:340) Organizational Citizenship Behavior merupakan suatu sikap yang timbul dari diri sendiri yang ingin melakukan diluar tugas wajibnya, dan tidak menginginkan imbalan atau berharap pada sistem pemberian penghargaan. Organizational Citizenship Behavior dapat memberikan kontribusi baik dalam meningkatkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya seseorang yang responsife, suka menolong, perhatian dan bersungguh sungguh dalam bekerja merupakan karakteristik seorang OCB.

Adanya perilaku karyawan yang menunjukkan perihal tersebut akan berdampak baik bagi perusahaan terutama dalam kualitas dan kinerja karyawan. PT Tirta Agung Plastik yang beralamat di Jl. Raya Semambung 17 Wonoayu, Sidoarjo, Jawa Timur bergerak dalam bidang Manufaktur pembuatan plastik polybag dengan berbagai macam ukuran dan tipe. Perusahaan ini berdiri mulai dari tahun 2011 sampai dengan sekarang memiliki karyawan sebanyak 350 orang pegawai produksi.

Berdasarkan Hasil Wawancara dengan salah satu pegawai produksi di PT Tirta Agung Plastik, Produk yang dihasilkan dari PT. Kerta Rajasa Raya telah memenuhi kriteria sertifikasi ISO 9001. Pemeriksaan dan pengawasa pada produk dilaksanakan setiap proses produksi dan dipadukan dengan permintaan konsumen. PT Tirta Agung Plastik juga memperhatikan kenyamanan para pekerja, kebersihan lingkungan, serta keselamatan dan kesehatan pekerja, namun, dalam manajemen kinerja yang diterapkan oleh PT Tirta Agung Plastik ternyata belum berhasil meningkatkan semangat pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Masalah yang terjadi pada quality of work life (QWL) adalah fasilitas dari kesehatan kerja pegawai kurang diperhatikan, seperti banyaknya karyawan yang tidak atau belum memakai APD lengkap seperti penutup telinga, dan pemakaian sarung tangan pada saat bekerja. Tidak adanya fasilitas kesehatan tersebut dapat memberikan pengaruh kesehatan karyawan sehingga mengganggu kinerja karyawan menurun. Faktor tingkat produksi yang juga menurun bahkan ada beberapa hasil produksi yang tidak sempurna yang diakibatkan dari keteledoran pegawai dan usia mesin yang sudah rentan, sehingga mengakibatkan produktifitas perusahaan menjadi turun.

Fenomena permasalahan yang terkait Quality of Work Life dan Employee Performance adalah kurang maksimalnya fasilitas kesehatan yang di berikan oleh organisasi sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja serta dampak yang serius pada kesehatan. Keadaan tersebut apabila tidak di kendalikan akan menghambat kualitas dan kinerja perusahaan. Sehingga fenomena tersebut menunjukkan masih perlu dikembangkan perilaku Organization Citizenship Behaviour (OCB) karyawan di PT Tirta Agung Plastik

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti ingin mengkaji terkait fenomena yang ada yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan yang di ukur melalui Organization Citizenship Behaviour (OCB). Maka dengan ini peneliti mengambil judul dalam penelitian ini yaitu *The Influence Of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) On The Quality of Work Life And Employee Performances In PT Tirta Agung Plastik*". Dalam penelitian ini memiliki tujuan yang mana

untuk mengetahui tentang pengaruh dari Organization Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Quality of Work Life dan Employee Performances di PT Tirta Agung Plastik Sidoarjo.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Organization Citizenship Behaviour (OCB)

Organization Citizenship Behaviour (OCB) merupakan sebuah sikap individu yang sukarela melakukan kegiatan untuk tujuan organisasi dan bukan merupakan kewajibannya serta tidak mengharapkan imbalan / penghargaan terhadap apa yang dilakukan tersebut (Taskiran dan Iyigun, 2019 dalam Wahyu Eko Pujiyanto 2021). Menurut Chiaburu, Oh, Berry, Li, dan Gardner (2011) dalam jurnal Endah Ayu Lestari (2018) menerangkan bahwa OCB merupakan suatu komponen organisasi yang memiliki keunggulan lebih dan berharga bagi organisasi, serta memiliki dampak yang positif bagi kinerja SDM itu sendiri, Kelompok maupun organisasi jika hal tersebut digunakan sebagaimana mestinya. Peran seorang OCB sangat dipelukan dalam pengembangan perusahaan, seorang yang memiliki OCB cenderung memiliki sikap sosial, suka menolong tanpa memikirkan imbalan apa yang akan di dapatkan. Sikap ini muncul pada individu tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Menurut Tambe dan Shanker (2014 : 68) dalam jurnalnya OCB itu ada dari diri perilaku diri sendiri tidak ada tuntutan paksa akan hal tersebut, seorang pegawai tidak bisa di paksa untuk melaksanakan atau menunjukkan OCB. Begitu juga karyawan tidak dapat mengharapkan atau mendapatkan imbalan apapun yang bersifat formal untuk membuktikan OCB.

Organization Citizenship Behaviour (OCB) pertama kali di perkenalkan pada tahun 1977 oleh Dennis Organ yang kebingungan dengan rasa ingin taunya, kemudian membuat suatu studi untuk memecahkan kebingungan dari rasa ingin taunya tersebut. Banyak peneliti yang mempercayai bahwa kepuasan kerja mempengaruhi produktivitasnya. Dennis Organ berusaha untuk berpegang teguh terhadap pandangan tersebut dengan melakukan pengukuran yang membedakan produktivitas secara pendekatan kualitatif dan kuantitatif yang jarang tercermin dalam produktivitas karyawan. Teknik ukur kualitatif membentuk sikap seseorang seperti: saling membantu karyawan lain, mengikuti kegiatan – kegiatan yang diadakan oleh perusahaan dan mentaati serta melakukan dengan semangat terhadap tata tertib di lingkungan kerja, serta menerima dan melaksanakan modifikasi oleh manajer guna sebagai peningkatan kinerja organisasi (Organ, Podsakoff dan MacKenzie, 2006;62).

Faktor yang mempengaruhi Organization Citizenship Behaviour (OCB) Menurut Organ et al dalam Titasari (2014) antara lain :

- a. Budaya atau kebiasaan perusahaan.
- b. Individu dan perasaan suasana hati.
- c. Pandangan terhadap dukungan dan dorongan organisasional
- d. Pandangan terhadap kualitas hubungan atasan bawahan
- e. Lamanya bekerja
- f. Jenis kelamin.

Menurut pendapat Titasari (2016), Organization Citizenship Behavior (OCB) dapat diukur dengan :

- a. Altruism (Suka Menolong) merupakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang sedang berhalangan masuk atau istirahat, menolong orang lain yang tugasnya berlebihan (overload). Menolong mengajari atau membimbing karyawan yang belum mengerti padahal itu bukan tugasnya, meluangkan waktu untuk membantu karyawan lain untuk mencari solusi terhadap permasalahan – permasalahan pekerjaan.
- b. Conscientiousness (Patuh terhadap aturan) adalah suatu perilaku individu yang berupaya melebihi harapan perusahaan secara manusiaka yang bukan menjadi kewajiban atau tugas karyawan. Seperti, bersedia lembur untuk mencapai target yang di tentukan perusahaan, datang ke kantor lebih awal sehingga pada saat melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal, tidak membuang – buang waktu untuk pembicaraan diluar perusahaan, bersedia melaksanakan tugas yang tidak menjadi tanggungjawabnya secara sukarela.
- c. Sportmanship (Sifat Sportif dan positif) adalah sebuah sikap yang mencerminkan toleransi terhadap karyawan lain yang mengeluh, tidak memperbesar konflik diluar porsinya, dan tidak mengeluh tentang segala sesuatu.

- d. Courtesy (perilaku baik dan sopan) adalah sebuah sikap yang melindungi interaksi yang baik dengan karyawan lain agar terhindar dari permasalahan antar karyawan. dan menjadikan konsumsi pribadi dan tidak menyebarkan informasi terkait peristiwa maupun perubahan dalam perusahaan, meneladani metamorfosis dan kemajuan dalam organisasi, membaca dan melaksanakan setiap informasi organisasi, membuat pengamatan yang terbaik untuk organisasi.
- e. Civic Virtue (Sikap keterlibatan dalam organisasi) adalah Keterlibatan dalam fungsi – fungsi organisasi seperti mengembangkan diri untuk membantu image organisasi dengan mengikuti pelatihan atau seminar, bersedia hadir untuk mewakili perusahaan dalam kegiatan - kegiatan atau pertemuan yang penting, membantu mempererat hubungan antar departemen.

2.2. Quality Of Work Life (QWL)

Sumber Daya Manusia yaitu suatu komponen yang berada pada organisasi yang memiliki keahlian masing – masing dan dapat dikembangkan dengan program – program yang mendukung. Sumber daya manusia yang mampu menuntaskan pekerjaannya dengan efektif dan efisien, menuntaskan pekerjaannya secara efektif dan efisien, hal ini disebut dengan kualitas kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah pemikiran seorang karyawan yang memiliki keinginan rasa aman, kepuasan dan kesempatan sebagai layaknya manusia (Casco et al, 2010 dalam Shohibatun Naufalia dkk, 2022). Kepuasan karyawan dapat dirasakan ketika karyawan tersebut merasa cukup akan kebutuhan dalam bekerja sehingga tidak akan menimbulkan dampak yang tidak diinginkan oleh organisasi ketika kebutuhan dan karyawan tersebut belum terpenuhi, dalam hal ini pimpinan lebih memperhatikan apa yang menjadi kendala dari personal karyawan tersebut. Quality of Work Life (QWL) ialah salah satu komponen dalam komposisi manajemen yang digunakan untuk koordinasi dan menjembatani potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, yang dimana pada kualitas kehidupan kerja pada sebuah organisasi sebagai bentuk usaha pimpinan agar dapat memfasilitasi setiap kebutuhan pegawai maupun organisasi secara berkaitan. Menurut Gayathiri (2013) dalam Farantia Dindy Devintasari (2017) mengemukakan Quality of Work Life sebagai pemikiran ide multi-dimensional, yang mana pada pemilihan aspek pada Quality of Work Life yang terbagi atas tiga bagian yaitu mental dan objektif pada lingkungan, tingkatan permohonan Keperluan pegawai, dan kejelasan akan pekerjaan dan pengawasan, kejelasan structural dan masyarakat. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat membawa pengaruh yang dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi tingkat turnover pada karyawan serta meningkatkan efektifitas dalam berkomitmen pada organisasi. (Golkar, 2013)

Menurut Asttiani dan surya (2016) Quality of Work Life merupakan gambaran dari suatu perasaan pegawai atas pekerjaan yang dilaksanakan termasuk dampak yang dapat dirasakan atas pekerjaan terhadap kemakmurannya. Menurut Abdul Hafizh dan Ni Luh Putu (2021) Kualitas kehidupan kerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya yaitu kepuasan kerja, kontribusi pegawai dalam organisasi, motivasi atau dorongan, produktivitas, kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan, keamanan dalam bekerja, pengembangan pengetahuan dan kesesuaian pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan. Adapun Quality of Work Life dapat diukur menurut Anatan (2016) diantaranya: Penataan Kembali Pekerjaan, Bentuk Imbalan, Kontribusi dan Lingkungan Kerja.

2.3. Kinerja Karyawan

Menurut Prabu Mangunegara (2018:67) kinerja karyawan adalah suatu pencapaian kerja yang berdasarkan pada kualitas dan kuantitas karyawan pada pelaksanaan kewajiban dalam menanggung pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut pendapat (Anam & Rahardja, 2017), kinerja adalah perolehan individu yang berdasarkan pada pengalaman, keahlian serta semangat untuk melaksanakan kewajiban yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat mengetahui bahwa kinerja karyawan yaitu suatu perbandingan hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Setiap perusahaan harus mengetahui bagaimana kinerja karyawannya agar ketika mengadakan suatu program untuk peningkatan sumber daya manusia dapat berjalan dengan maksimal sesuai dengan kebutuhan masing – masing perusahaan. Kinerja karyawan dan kualitas kerja, keduanya saling berkaitan. Apabila kualitas kerja yang dihasilkan baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan otomatis mutu perusahaan juga semakin meningkat.

Sutrisno (2016:151) mengatakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terpecah menjadi dua diantaranya yaitu :

- a. Faktor individu yang meliputi Usaha yang menunjukkan sejumlah kerja keras baik dari tenaga dan pikiran yang digunakan dalam mengerjakan tugas, kemudian kepribadian individu seseorang, dan segala perilaku dan aktivitas individu yang dianggap tepat untuk menyelesaikan suatu tanggung jawab pekerjaan.
- b. Komponen Lingkungan dalam hal ini seperti kondisi fisik, sarana prasarana, waktu, material, pendidikan, pengawasan, dan pelatihan.

Menurut Simanjuntak (2011:11) kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai macam faktor yang dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu, imbalan jasa pribadi seseorang yang berkaitan dalam melakukan kemampuan dan keterampilan kerja dengan keahlian, tanggung jawab, latar belakang dan ertos kerja, dukungan organisasi dan Faktor Psikologis seperti pemikiran, sikap dan motivasi (dalam Skripsi, Rosyidah. 2013 : 16-18). Kinerja karyawan perlu diukur untuk mengetahui sejauh mana pencapaian kinerja karyawan tersebut. Dalam (Nabawi, 2019) Fadel, (2009) menyatakan, dalam mengukur kinerja karyawan, dapat menggunakan 5 indikator, yakni;

- a. Pemahaman terhadap *Job Description*, yaitu mengerti dan mendalami apa yang menjadi tupoksi dari pokok pekerjaan yang di kerjakan sesuai dengan bagian yang sudah menjadi tanggung jawabnya.
- b. Inovasi, yaitu memberikan suatu ide – ide atau gagasan yang bertujuan untuk pengembangan atau perubahan suatu didalam perusahaan yang dianggap perlu diubah agar memiliki nilai yang berbeda dan mampu membawa pengaruh positif bagi perusahaan.
- c. Kecepatan kerja yaitu salah satu alat ukur kinerja karyawan untuk mengukur Kuantitas kerja seperti kecepatan dan ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan dalam satu harinya. Seperti jumlah produk, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan setiap harinya.
- d. Keakuratan kerja, yaitu pengukuran sejauh mana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan benar atau tidak ada kesalahan. Apabila terdapat banyak kesalahan maka akan banyak juga membuang anggaran perusahaan. Oleh karena itu dalam bekerja kita harus memperhatikan keakuratan pekerjaan dengan cara disiplin dan teliti agar tidak merugikan perusahaan.
- e. Kerjasama, yaitu memiliki kemampuan untuk melakukan kerja sama dengan kelompok kerja yang lain, dan mampu menghargai pendapat satu sama lain.

2.4. Hipotesis

a. Pengaruh Organization Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Employee Performance

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Endah Rahayu Lestari, dkk (2018) dalam jurnalnya yang berjudul *The Influence of Organization Citizenship Behaviour (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance*, yang mengatakan bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee performance. Namun, berbeda dengan hasil penelitian Agus Purwanto dkk (2021) dalam jurnalnya yang berjudul *Peran Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Transformational And Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business*, yang mengemukakan bahwa OCB tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Employee Performance.

H^1 = diduga Organization Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance

b. Pengaruh Organization Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Quality Of Work Life

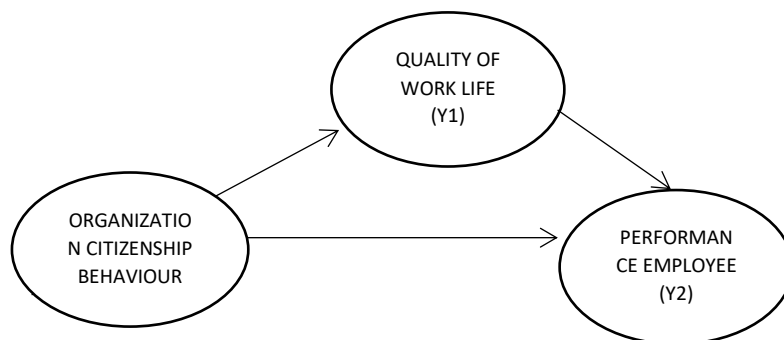
Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Endang Susilawati, dkk (2021) dalam jurnalnya yang berjudul *Increasing Organizational Citizenship Behaviour trough Quality of Work Life and Organizational Commitment* yang mengatakan bahwa Organization Citizenship Behaviour (OCB) memiliki pengaruh terhadap Quality of Work Life, namun berbeda dengan hasil yang diteliti oleh Rosa Marina dkk (2020) dalam jurnalnya yang berjudul *Pengaruh Quality of Work Life dan Work Motivation dimoderasi oleh Change Manajemen terhadap Organization Citizenship Behaviour melalui Work Engagement sebagai Variabel Intervening*, yang mengatakan bahwa OCB tidak berpengaruh terhadap QWL.

H^2 = diduga Organization Citizenship Behaviour berpengaruh positif terhadap Quality of Work Life

c. Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Employee Performance

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Farantia Dindy Devintasari (2017) dalam jurnalnya yang berjudul *The Effect Of Transformational and Transactional Leadership Style on Employee Performance with Quality of Work Life as Moderating Variable*, yang mengatakan bahwa Quality of Work Life (QWL) berpengaruh positif terhadap Employee Performance, namun berbeda dengan hasil yang diteliti oleh Adya Hermawati dkk (2019) dalam jurnalnya yang berjudul *Efek Implementasi Quality Of Work Life terhadap Kinerja*, yang mengatakan bahwa Quality of Work Life tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja.

H³ = diduga Quality of Work Life berpengaruh positif terhadap Employee Performance



Gambar 1. Karangka Pemikiran
Sumber: Data Primer diolah, 2022

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini mempunyai tujuan diantaranya yaitu guna mengetahui dan menceritakan karakter dari masing – masing responden dalam variable melalui persentase angka yang termasuk kedalam penelitian pendekatan kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:8) Metode Penelitian kuantitatif ialah salah satu jenis pengukuran dalam penelitian yang digunakan untuk meneliti yang melibatkan populasi atau sampel tertentu, akumulasi data dengan menggunakan perangkat penelitian. metode analisis data ini bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji pengaruh yang di tetapkan. Oleh karena itu peneliti menggunakan metode ini dikarenakan data yang diolah Organization Citizenship Behaviour (OCB) (X) terhadap Quality Employee (Y1) and Performance Employee (Y2) merupakan data perbandingan yang menjadikan titik fokus pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui besar ukuran dari pengaruh antar variable tersebut.

3.1. Identifikasi Variabel

Pada penelitian ini, variable yang digunakan sebagai berikut :

- Variabel Independen (X), variabel independent dalam penelitian ini yaitu *Organization Citizenship Behaviour (OCB)*.
- Variabel Dependen (Y1), variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *Quality Of Work Life (QWL)*.
- Variabel Dependen (Y2), variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *Employee Performance*.

3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

- Organization Citizenship Behaviour (OCB) (X)*,
Menurut Purnamie (2014) OCB merupakan sebuah bentuk loyalitas individu terhadap suatu perusahaan yang melampaui kewajiban peran di tempat kerja. Dalam penelitian ini menurut Titasari (2016) terdapat 5 elemen indikator yang dapat mengukur Organization Citizenship Behaviour (OCB), diantaranya yaitu Altruism (Suka Menolong), Conscientiousness (Patuh terhadap aturan), Sportmanship (Sifat Sportif dan positif), Courtesy (berkelakuan baik dan sopan), dan Civic Virtue (Sikap kontribusi dalam organisasi)
- Quality Of Work Life (QWL) (Y1)*
Menurut Gayathiri (2013) dalam Farantia Dindy Devintasari (2017) mengemukakan Quality of Work Life yang dimaksud ialah sebuah ide multi-dimensional, yang mana pemilihan aspek dari Quality of Work Life terbagi atas tiga mental dan objektif pada lingkungan, tingkatan permohonan Keperluan pegawai, dan kejelasan akan pekerjaan dan pengawasan, kejelasan structural dan masyarakat. Dalam penelitian ini kinerja karyawan dapat diukur dengan Penataan Kembali dalam proses kerja, bentuk Imbalan, Ketersediaan dan Lingkungan Kerja. Anatan (2016)
- Employee Performance (Y2)*

Menurut Prabu Mangunegara (2018:67) kinerja karyawan adalah suatu pencapaian kerja yang berdasarkan pada kualitas dan kuantitas karyawan pada pelaksanaan kewajiban dalam menanggung pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dalam penelitian ini kinerja karyawan dapat diukur dengan Pemahaman terhadap Job Description, Inovasi, Kecepatan kerja, Keakuratan kerja, dan Kerjasama. (Nabawi, 2019) Fadel, (2009)

3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Data

Menurut Polit & Beck (2018) Populasi adalah sekelompok orang yang ingin di teliti, sebuah populasi adalah jumlah keseluruhan elemen dari individu yang terhimpun dalam suatu kelompok. Penelitian ini memiliki jumlah populasi sebanyak 350 orang karyawan yang bekerja di bidang produksi. Menurut Everitt & Scronal, (2010) Sampel merupakan Sebuah bagian yang di tarik dari populasi yang di pilih melalui metode yang bertujuan untuk menyelidiki atau mempelajari sifat – sifat tertentu. Jumlah sampel penelitian ditentukan dengan metode Puposive Sampling pada bagian Tiup dengan jumlah responden sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara dan penyebaran kuisioner pada karyawan produksi PT Tirta Agung Plastik.

3.4. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data pada penelitian ini diolah dengan Partial Least Square (PLS) versi 3.3.3 dengan teknis analisis:

a. Menyusun Model Pengukuran (Outer Model)

Jenis model pengukuran ini memiliki tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas penghubung dari indikator dengan variable latennya.

- 1) *Convergent Validity*
- 2) *Average Variance Extracted (AVE)*
- 3) *Composite Reliability*
- 4) *Cronbach Alpha*

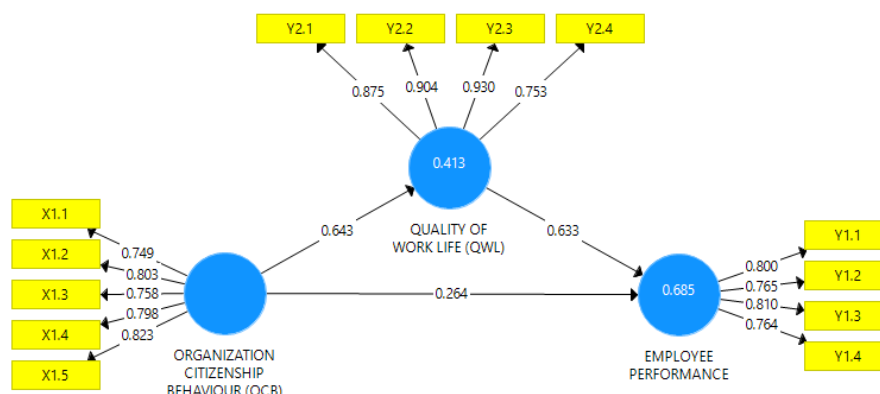
b. Menyusun Model Struktural (Inner Model)

Penyusunan model struktur menghubungkan antar variable laten pada PLS yang dilihat dari hipotesis penelitian. Evaluasi model struktural dengan R-Square (R^2) yang mana Evaluasi model ini diperuntukkan pada variabel dependen, dan uji-t serta signifikan koefisien. Uji R^2 berguna untuk mengetahui nilai dari pengaruh variable laten independen terhadap variabel laten dependen berpengaruh substantive.

- 1) *R Square*
- 2) *Estimate For Path Coefficient*

4. Hasil Uji dan Pembahasan

4.1. Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 2. Pengukuran Model sebelum dan sesudah eliminasi

Sumber: Data Primer diolah, 2023

a. Uji Convergent Validity

Nilai Outer loading dari indikator berdasarkan Uji Convergent Validity.

Tabel 1. Outer Loading awal

Indikator	Employe Performance	Organization Behavior (OCB)	Citizenship	Quality of Work Life (QWL)
X1.1			0.749	

X1.2		0.803	
X1.3		0.758	
X1.4		0.798	
X1.5		0.823	
Y1.1			0.806
Y1.2			0.767
Y1.3			0.803
Y1.4			0.765
Y2.1	0.873		
Y2.2	0.906		
Y2.3	0.931		
Y2.4	0.751		

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Sesuai dengan hasil uji outer loading secara keseluruhan, masing – masing indikator memiliki nilai > 0.70, yang berarti bahwa seluruh indikator dapat digunakan pada model penelitian.

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Hasil uji pada Validitas dan Reliabilitas Konstruk ini mempunyai discriminant validity yang baik jika AVE konstruk > Korelasi dengan seluruh konstruk yang lainnya. Dalam hal ini nilai ukur >0,50 lebih direkomendasikan. Adapun nilai AVE yang diperoleh setelah di uji yaitu:

Tabel 2. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Emoploye Performance	0.754
Organization Citizenship Behavior (OCB)	0.619
Quality of Work Life (QWL)	0.617

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Sesuai dengan hasil uji diatas dapat diketahui bahwa nilai AVE yang diperoleh > 0.50 yang berarti memiliki discriminant validity yang baik.

c. *Composite Reliability*

Composite Reliability ialah gabungan dari beberapa pengukuran variabel yang digunakan untuk memperkirakan sebuah variabel yang mempunyai reliabilitas komposit yang baik dengan nilai ukur > 0.70

Tabel 3. Hasil Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Emoploye Performance	0.924
Organization Citizenship Behavior (OCB)	0.890
Quality of Work Life (QWL)	0.865

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji diatas, diperoleh hasil dari composite reliability setiap variabel > 0.70 yang berarti bahwa masing – masing variabel terpenuhi atau memiliki reliabilitas komposit yang baik.

d. *Cronbach Alpha*

Cronbach Alpha, gabungan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel yang mempunyai reliabilitas komposit yang baik sesuai dengan perhitungan nilai koefisien alpha dengan nilai ukur > 0.60

Tabel 4. Hasil Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha
Emoploye Performance	0.890
Organization Citizenship Behavior (OCB)	0.846
Quality of Work Life (QWL)	0.793

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari cronbach alpha pada setiap variabel > 0.60 yang berarti bahwa semua indikator memiliki reliabilitas yang baik.

4.2. Kesimpulan Model Pengukuran (*Inner Model*)

Model pengukuran Inner Model berfungsi memprediksi atau menghubungkan antar variabel laten atau variabel lain yang tidak terukur secara langsung. Pada Evaluasi Inner Model menerapkan R-Square kepada konstruk dependen, Stone Geisser Q-Square test kepada pradiktive relevance dan uji-t serta pengaruh signifikansi dari koefisien structural.

a. R Square

Uji R-Square berfungsi sebagai penilaian pengaruh variabel laten independent terbatas terhadap variabel laten lain, Berpengaruh positif atau tidak. Selain itu uji R-Square memiliki tujuan untuk mengukur penilaian hasil observasi. Nilai R-Square lebih > 0 (nol) hal ini berarti bahwa model tersebut relevan, selanjutnya jika nilai R Square Kurang < 0 (nol) hal ini berarti variabel kurang memiliki prediktif yang relevan.

Tabel. 5 Nilai R Square

Variabel	R Square
Emoploye Performance	0.662
Quality of Work Life (QWL)	0.452

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Hasil Uji diatas menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai 0.452 untuk variabel Quality Of Work Life (QWL), dapat diartikan bahwa dengan Organization Citizenship Behaviour OCB dan Employee performance dapat menjelaskan Quality of Work Life (QWL) sebesar 45.2 %
- 2) Pada Nilai 0.662 untuk variabel Employee performance, dapat diartikan bahwa dengan Organization Citizenship Behaviour (OCB) dan Quality of Work Life (QWL) dapat menjelaskan Employee Performance 66.2%

b. Estimate For Path Coefficient

Tabel. 6 Estimate For Path Coefficient

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
OCB -> Emoploye Performance	0.191	0.188	0.086	2.206	0.028
OCB -> QWL	0.672	0.674	0.063	10.751	0.000
QWL -> Emoploye Performance	0.673	0.679	0.074	9.041	0.000

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Hasil Uji pada data diatas menjelaskan bahwa nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari pada t table (1.96) sehingga menunjukkan bahwa:

- 1) OCB berpengaruh terhadap Employee Performance dengan nilai t statistik > 1.96 dan P Value sebesar 0.028
- 2) OCB berpengaruh terhadap QWL dengan nilai t statistic > 1.96 dan p value sebesar 0.000
- 3) QWL berpengaruh terhadap Employee Performance dengan nilai t statistik > 1,96 dan P value 0.000

4.3. PEMBAHASAN

a. Organization Citizenship Behaviour (OCB) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Employee Performance

Hasil penelitian diketahui bahwa Organization Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh terhadap Employee performance yang ditandai dengan nilai uji-t statistik 2.206 > 1.96 dengan nilai P Value sebesar 0.028. hal ini berarti bahwa peran seorang ocb sangat mempengaruhi tingkat employee performance pada karyawan PT Tirta Agung Plastik

b. Organization Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh terhadap Quality of Work Life (QWL)

Hasil penelitian diketahui bahwa Organization Citizenship Behaviour (OCB) memiliki pengaruh besar terhadap Quality of Work Life (QWL) yang ditandai dengan nilai uji-t statistik 10.751 > 1.96

dengan nilai P Value sebesar 0.000. hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya OCB maka tingkat Quality of Work Life akan semakin tinggi.

c. Quality of Work Life (QWL) berpengaruh terhadap Employee Performance

kesimpulan dari perhitungan uji Penelitian ini diketahui bahwa Quality of Work Life (QWL) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Employee Performance yang di tandai dengan hasil dari nilai uji-t statistik $9.041 > 1.97$ dengan nilai P value sebesar 0.000. hal ini berarti bahwa Quality of Work Life (QWL) yang diterapkan dengan baik akan membawa efek positif bagi karyawan lainnya dalam peningkatan kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Implementasi konsep Organization Citizenship Behaviour (OCB) merupakan suatu aspek penting terhadap adanya pelaksanaan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja pegawai. Apabila Organization Citizenship Behaviour (OCB) meningkat maka akan membawa pengaruh positif bagi penerapan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT Tirta Agung Plastik, begitu juga dengan kinerja karyawannya juga akan semakin meningkat karena ada dorongan dari kedua faktor tersebut apabila diterapkan Bersama – sama. Kesimpulan dari penjelasan diatas bahwa Organization Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh terhadap Employee performance yang ditandai dengan nilai uji-t statistik $2.206 > 1.96$ dengan nilai P Value sebesar 0.028. kemudian, Organization Citizenship Behaviour (OCB) memiliki pengaruh besar terhadap Quality of Work Life (QWL) yang ditandai dengan nilai uji-t statistik $10.751 > 1.96$ dengan nilai P Value sebesar 0.000. Selanjutnya, Quality of Work Life (QWL) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance yang di tandai dengan hasil dari nilai uji-t statistik $9.041 > 1.97$ dengan nilai P value sebesar 0.000.

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah di jelaskan, adapun saran yang dapat penulis berikan yaitu, PT Tirta Agung Plastik tetap mempertahankan pegawai yang memiliki sikap Organization Citizenship Behaviour (OCB) karena hal tersebut dapat membawa pengaruh besar bagi organisasi. Perilaku OCB yang telah diterapkan pada masing – masing individu dapat mendorong pada peningkatan QWL dan Employee Performance. Dengan hal ini pimpinan dapat lebih memperhatikan atas kebutuhan apa yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, terutama dalam bidang kesehatan yang perlu di tingkatkan dengan pemberian APD lengkap seperti masker, penutup telinga dan kebutuhan lainnya, agar karyawan dapat merasakan keamanan dalam bekerja sehingga kinerja juga meningkat. Tidak hanya itu, pimpinan juga harus responsive terhadap pendapat atau aspirasi yang ingin di sampaikan oleh karyawan dalam hal ini akan berdampak bagi kepuasan karyawan atas perlakuan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aprianti, Dian Irma, and Muhamad Bhaihaki. 2019. “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda.” *Jurnal Ekonomika : Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari’ah* 6(2):97–110. doi: 10.24903/je.v6i2.439.
- [2] Asharini, Nurma Asri. 2015. “Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja.” 01:1–11.
- [3] Faeq, Dalia Khalid. 2022. “The Effect of Positive Affectivity on Creative Performance Mediating by Quality of Work Life.” *Qalaai Zanist Scientific Journal* 7(1). doi: 10.25212/lfu.qzj.7.1.33.
- [4] Fidiyanto, Dika, Moh Mukeri Warso, and Azis Fathoni. 2018. “Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada PT Hop LunIndonesia Kab . Semarang).” *Journal of Management* 4(4):1–17.
- [5] Hafizh, Muhammad Abdul, Ni Luh, and Putu Hariastuti. 2021. “Pengaruh Quality of Work Life Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ).” *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan* 1(1):89.
- [6] Hidayah, Siti, and Harnoto Harnoto. 2018. “Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Perception of Justice and Job Satisfaction on Employee Performance.” *Jurnal Dinamika Manajemen* 9(2):170–78. doi: 10.15294/jdm.v9i2.14191.

- [7] Irawan, Andy. 2018. “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pada Event Organizer Di Surabaya.” *Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (2005).
- [8] Kurniawati, Chaterine Eka. 2018. “Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Work Engagement Dan Organizational Citizenship Behaviour Pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya.” *Agora* 6(2):1–6.
- [9] Lestari, Endah Rahayu, and Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby. 2018. “The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee’s Job Satisfaction and Performance.” *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri* 7(2):116–23. doi: 10.21776/ub.industria.2018.007.02.6.
- [10] Mastur, Mastur, Soim Soim, Nik Haryanti, and Moh Gufron. 2022. “The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Islamic Educational Institutions.” *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6(3):948–61. doi: 10.33650/al-tanzim.v6i3.3431.
- [11] Musringudin, Makruf Akbar, and Netti Karnati. 2017. “The Effect of Organizational Justice, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (Ocb) of the Principles.” *Indonesian Journal of Educational Review* 4(2):155–65.
- [12] Naufalia, Shohibatun, Didit Darmawan, Jahroni Jahroni, Tri Seno Anjanarko, Misbachul Munir, and Samsul Arifin. 2022. “Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.” *Journal of Trends Economics and Accounting Research* 2(4):114–20. doi: 10.47065/jtear.v2i4.281.
- [13] Pristiwati, Martiyani, and bambang swasto Sunuharyo. 2018. “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 61(4):159–68.
- [14] Pujiyanto, Wahyu Eko, and Evendi. 2021. “Pengaruh Budaya Mutu, Tingkat Quality of Work Life (Qwl) Dan Knowledge Management Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb).” *Greenomika* 3(1):1–8. doi: 10.55732/unu.gnk.2021.03.1.1.
- [15] Pujiyanto, Wahyu Eko, Afifatus Solikhah, and Supriyadi Supriyadi. 2022. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto.” *Strategic: Journal of Management Sciences* 2(2):63. doi: 10.37403/strategic.v2i2.61.
- [16] Purba, John Tampil, Innocentius Bernarto, and Rosdiana Sijabat. 2021. “Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia.” 4(3):256–72.
- [17] Sahni, Jolly. 2019. “Role of Quality of Work Life in Determining Employee Engagement and Organizational Commitment in Telecom Industry.” *International Journal for Quality Research* 13(2):285–300. doi: 10.24874/IJQR13.02-03.
- [18] Sumarsi, Alimuddin Rizal. 2020. “International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas).” *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)* 02 No. 06(06):69–88.
- [19] Susilawati, Endang, Shofia Amin, and Musnaini Musnaini. 2021. “Increasing Organizational Citizenship Behavior Through Quality of Work Life and Organizational Commitment.” *AFEBI Management and Business Review* 6(1):45. doi: 10.47312/ambr.v6i1.421.
- [20] Suzanna, A. 2017. “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada (Studi Di: PT Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon).” *Jurnal Logika* XIX(1):42–50.