

Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

(Studi pada Pegawai Tetap PT Pindad PERSERO Bandung)

The Influence Of Quality Of Work Life (Qwl) And Organizational Commitment To The Organizational Citizenship Behavior (Ocb)

(A Study on Regular Employee of PT Pindad PERSERO Bandung)

¹Bevy Army Syahbanuari, ²Dudung Abdurrahman

^{1,2,3}Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

Email: sbevyarmy@gmail.com abahdar@gmail.com

Abstract. This research is aimed to find out the Quality of Work Life (QWL) and organizational commitment, examine the Organizational Citizenship Behavior (OCB), analyze and explain the influence of Quality of Work Life (QWL) and organizational commitment to the Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Regular Employee of PT Pindad(Persero) Bandung. This research using qualitative and quantitative approaches. The subject of this research is 95 Regular employees at PT Pindad (Persero) Bandung. Taking this hypothesis test decision is done by testing the significance of coefficient. he results of the study indicate that: (1) Quality of Work Life (QWL) in PT Pindad (Persero) Bandung in high category; (2) organizational commitment at PT Pindad (Persero) Bandung in high category; (3) Organizational Citizenship Behavior (OCB) in PT Pindad (Persero) Bandung in good category; (4) Quality of Work Life (QWL) does not significantly influence Organizational Citizenship Behavior (OCB); (5) organizational commitment significantly influences Organizational Citizenship Behavior (OCB); (6) Quality of Work Life (QWL) and organizational commitment significantly influence Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Keywords: Quality of Work Life (QWL), Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Quality of Work Life* (QWL) dan komitmen organisasi, mengkaji *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), serta menganalisis dan menjelaskan pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai tetap pada PT Pindad (Persero) Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini pegawai tetap pada PT Pindad (Persero) Bandung sebanyak 95 karyawan. Pengambilan keputusan uji hipotesis ini dilakukan dengan menguji keberartian dari koefisien. Hasil penelitian pada menunjukkan bahwa: (1) *Quality of Work Life* (QWL) pada PT Pindad (Persero) dalam kategori tinggi; (2) komitmen organisasi pada PT Pindad (Persero) dalam kategori tinggi; (3) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Pindad (Persero) dalam kategori baik; (4) *Quality of Work Life* (QWL) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); (5) komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB); (6) *Quality of Work Life* (QWL) dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kata kunci: Quality of Work Life (QWL), Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

A. Pendahuluan

Pentingnya kualitas kerja dalam suatu organisasi menyadarkan pemimpin perusahaan untuk menciptakan *Quality of Work Life* (QWL) dalam perusahaan. Disamping meningkatkan kualitas kerja dalam sebuah perusahaan, kinerja yang optimal dapat terbentuk dengan baik

karena adanya komitmen yang ditumbuhkan yaitu komitmen dalam organisasi. Demikian pula hal lain yang menjadi kontribusi karyawan dalam mendukung pencapaian sebuah perusahaan yaitu *Organization Citizenship Behavior* (OCB) atau dapat dikenal dengan perilaku kewarganegaraan organisasi.

Organization Citizenship Behavior (OCB) tersebut dapat mendukung terbentuknya komitmen organisasi dalam diri setiap individu.

PT Pindad (Persero) Bandung merupakan perusahaan di Indonesia yang bergerak dibidang produk militer dan komersial. Sebagai perusahaan yang mendukung sistem pertahanan dan keamanan negara Republik Indonesia, PT Pindad (Persero) Bandung berupaya menjadikan perusahaan sebagai perusahaan yang terkemuka dibidangnya tersebut. Untuk itu PT Pindad (Persero) Bandung menjamin kualitas kerja sebaik mungkin bagi pegawainya dan menciptakan komitmen organisasi yang kuat dalam diri setiap pegawai yang bekerja di PT Pindad (Persero) Bandung agar terbentuk *Organization Citizenship Behavior* (OCB) sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *Quality of Work Life* (QWL) pada pegawai tetap di PT Pindad (Persero) Bandung?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pada pegawai tetap di PT Pindad (Persero) Bandung?
3. Bagaimana tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai tetap PT Pindad (Persero) Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai tetap di PT Pindad (Persero) Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai tetap di PT Pindad (Persero) Bandung?

6. Seberapa besar pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai tetap di PT Pindad (Persero) Bandung?

B. Tinjauan Pustaka

Definisi *Quality of Work Life* (QWL)

Menurut Walton dalam Alitty (2018) *Quality of Work Life* (QWL) atau sering dikenal dengan kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka. Sedangkan menurut Luthans dalam Alitty (2018) *Quality of Work Life* (QWL) adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Cascio dalam Agung Nugroho Jati (2013) *Quality of Work Life* (QWL) karyawan merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. *Quality of Work Life* (QWL) adalah persepsi karyawan tentang kesejahteraan dan fisiknya ketika bekerja. Ada dua pandangan mengenai maksud dari *Quality of Work Life* (QWL). Pertama, *Quality of Work Life* (QWL) adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi (contoh: pengayaan penyelia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang nyaman). Sementara yang kedua, *Quality of Work Life* (QWL) adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman, mereka merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Dimensi *Quality of Work Life* (QWL)

Menurut Cascio (2006), terdapat sembilan indikator dalam penerapan *Quality of Work Life* (QWL), yaitu:

1. Partisipasi karyawan
Menurut Cascio (2006) partisipasi karyawan dapat diimplementasikan melalui: (1) kerjasama dengan karyawan, (2) partisipasi karyawan dalam rapat dan (3) peningkatan kualitas tim.
2. Penyelesaian konflik
Menurut Cascio (2006), beberapa hal yang dapat dilakukan oleh anggota organisasi/perusahaan dalam menyelesaikan konflik adalah (1) keterbukaan, (2) proses penyampaian keluaran secara formal, dan (3) pertukaran pendapat.
3. Komunikasi
Menurut Cascio (2006) komunikasi di dalam organisasi/perusahaan dapat dilaksanakan melalui 3 (tiga) kegiatan, yaitu: (1) pertemuan tatap muka, (2) pertemuan kelompok dan (3) publikasi.
4. Kesehatan Kerja
Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi (Arif Choirul dan Seno 2016).
5. Keselamatan Kerja
Menurut Cascio (2006), keselamatan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan yaitu: (1) komite keselamatan, (2) tim penolong gawat darurat dan (3) program keselamatan kerja (seperti asuransi kecelakaan).
6. Keamanan Kerja
Menurut Cascio (2006) mengelompokkan rasa aman karyawan terhadap perusahaan adalah: (1) jaminan tidak ada pemberhentian karyawan tetap dan (2) program pensiun bagi karyawan yang telah mengabdikan kepada perusahaan
7. Kompensasi yang Layak
Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan (Mangkuprawira, 2009).
8. Kebanggaan
Menurut Cascio (2006), kebanggaan karyawan terhadap perusahaannya dipengaruhi oleh tiga hal yaitu: (1) identitas perusahaan, (2) partisipasi perusahaan dalam bidang kemasyarakatan dan (3) keperdulian perusahaan terhadap lingkungan.
9. Pengembangan Karir
Pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan pada organisasi yang bersangkutan (Robbins dalam Muhammad Burso 2018).

Definisi Komitmen Organisasi

Mayer dan Allen dalam Indah Kusuma (2013) merumuskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Menurut Welsch dan La Van dalam Oktorita, Haryanto, dan Anita

(2001) menyatakan komitmen pada perusahaan adalah sebuah dimensi perilaku yang penting dan dapat digunakan untuk menilai keterikatan karyawan pada perusahaan. Mathis dan Jackson dalam Amira, Djahur, M. Iqbal (2014) merumuskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik kehadiran dan masuk keluarnya perkerjaan dari organisasi (*turnover*).

Dimensi Komitmen Organisasi

Aspek psikologis komitmen organisasi diungkap dengan menggunakan skala komitmen organisasi yang mengacu pada aspek komitmen organisasi dari Meyer dan Allen dalam Indah Kusuma (2013), yaitu:

- a. *Affective commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasinya, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasinya.
- b. *Continuance commitment*, komitmen ini berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi bahwa jika meninggalkan organisasi, maka ia akan mengalami kerugian.
- c. *Normative commitment*, komitmen ini menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

Definisi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ dalam Djati (2009) memberikan pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai bentuk perilaku yang merupakan

pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efisiensi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu karyawan. Menurut Organ dalam Titisari (2014) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Menurut Enhart dalam Albert Kurniawan (2015) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai perilaku yang mempertinggi nilai dan pemeliharaan sosial lingkungan psikologi yang mendukung hasil pekerjaan.

Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ dalam Djati (2009) menerangkan, terdapat 5 dimensi dalam OCB yaitu:

- a. *Altruism* (ketidakegoisan)
Perilaku yang bertujuan untuk membantu rekan kerja agar dapat memecahkan masalah dalam situasi yang sulit yang dihadapi di dalam organisasi maupun masalah pertolongan yang bukan dari tanggung jawabnya.
- b. *Conscientiousness* (sifat berhati-hati)
Perilaku yang bertujuan untuk memberikan kinerja yang melebihi apa yang ditargetkan perusahaan.
- c. *Sportmanship* (sikap positif)
Perilaku yang bertujuan untuk mentoleransi situasi yang tidak ideal di dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan atau penolakan.
- d. *Courtesy* (kesopanan)
Perilaku yang bertujuan untuk menjaga hubungan yang baik sesama pegawai

agar dapat menghindari masalah-masalah interpersonal.

- e. *Civic Virtue* (moral kemasyarakatan)
Perilaku yang bertujuan untuk menunjukkan sikap bekerja yang baik seperti berinisiatif dalam berkontribusi dalam pengembangan dari sistem kerja atau prosedur, melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi, dan lain-lain.

C. Hasil dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis, Uji T

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji Statistik t). Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel dependent dan independent. Dalam pengujian hipotesis ini menggunakan uji dua pihak (*two tail test*) dilihat dari bunyi statistik hipotesis nol (H_0) : $\beta = 0$ dan hipotesis alternatif (H_a) : $\beta \neq 0$. Dengan kriteria pengujian:

Dari taraf nyata yang digunakan $\alpha = 0,05$, nilai T_{hitung} dibandingkan dengan T_{tabel} dan keputusannya sebagai berikut:

- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil Uji T

Tabel 1. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,648	4,136		4,025	,000
	QWL_X1	,079	,071	,114	1,106	,272
	KO_X2	,387	,124	,322	3,116	,002

a. Dependent Variable: OCB_Y

Sumber: diolah melalui SPSS Statistics 25

Berdasarkan hasil *output* dengan bantuan *SPSS Statistic 25* di atas, selanjutnya dapat diketahui bahwa nilai uji-t variabel *Quality of Work Life* (QWL) didapat sebesar 1,106. Dengan demikian $T_{hitung} < T_{tabel}$ karena $1,106 < 1,661$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini bahwa indikator pada variabel *Quality of Work Life* (QWL) menjadi faktor yang tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai tetap PT Pindad (Persero) Bandung.

Sedangkan dapat diketahui bahwa nilai uji-t variabel komitmen organisasi didapat sebesar 3,116. Dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ karena $3,116 > 1,661$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini bahwa indikator pada variabel komitmen organisasi menjadi faktor yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai tetap PT Pindad (Persero) Bandung.

Pengujian Hipotesis, Uji F

Uji F pada penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Dilihat dari bunyi statistik hipotesis nol H_0 : β_1 & $\beta_2 = 0$ dan hipotesis alternatif H_a : β_1 & $\beta_2 \neq 0$ dengan kriteria pengujian dari taraf nyata yang digunakan $\alpha = 0,05$ dan nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dan keputusannya sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324,814	2	162,407	7,701	,001 ^b
	Residual	1940,219	92	21,089		
	Total	2265,032	94			

a. Dependent Variable: OCB_Y

b. Predictors: (Constant), KO_X2, QWL_X1

Sumber: diolah melalui SPSS Statistics 25

Berdasarkan hasil *output* dengan bantuan SPSS Statistic 25 di atas, selanjutnya dapat diketahui bahwa nilai uji-f variabel *Quality of Work Life* (QWL) dan komitmen organisasi didapat sebesar 7,701. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ karena $7,701 > 3,09$. Dari uji Anova di atas, didapatkan F_{hitung} sebesar 7,701 dengan *p-value* (sig.) = 0,001. Karena *p-value* (sig.) < 5%, maka H_0 ditolak. Artinya, dengan tingkat kesalahan sebesar 5% dapat dinyatakan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai tetap PT Pindad (Persero) Bandung.

D. Kesimpulan

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah ditemukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Quality of Work Life* (QWL) pada pegawai tetap PT Pindad (Persero) Bandung termasuk dalam kategori tinggi.
2. Komitmen organisasi pada pegawai tetap PT Pindad (Persero) Bandung termasuk dalam kategori tinggi.
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai tetap PT Pindad (Persero) Bandung termasuk dalam kategori tinggi
4. Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai tetap di PT Pindad (Persero) Bandung secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan dengan hasil *output* pada pengujian hipotesis uji-t didapat sebesar 1,106 dengan T_{tabel} sebesar 1,661.

5. Pengaruh komitmen organisasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai tetap di PT Pindad (Persero) Bandung secara parsial berpengaruh secara signifikan dengan hasil *output* pada pengujian hipotesis uji-t didapat sebesar 3,116 dengan T_{tabel} sebesar 1,661.
6. Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) dan komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai tetap di PT Pindad (Persero) Bandung secara simultan berpengaruh secara signifikan dengan hasil *output* pada pengujian hipotesis uji-f didapat sebesar 7,701 dengan F_{tabel} sebesar 3,09.

Daftar Pustaka

- Alitty. 2018. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Kepuasan Karyawan di KSPPS BTM Binda Masyarakat Utama (BIMU) Bandar Lampung. Skripsi. UIN Raden Intan Lampung.
- Burso, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cascio, Wayne F. 2006. *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life*, New York: McGraw-Hill Irwin.
- Dwiki, Anggriani Amira dan Hamid Djamhur, dan Iqbal Mohammad. 2014. Pengaruh Motivasi dan

- Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Nusantara Medika Utama Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 14 No. 1 2014. Universitas Brawijaya.
- Djati, S. Pantja dan Michael Adiwijaya. 2009. *The Influence of The Morale and The Commitment of Administration Staff Toward OCB and Its Impact Toward Service Quality Performance at Private Univerities*. Surabaya: Universitas Petrs Chistian.
- Gunawan, Arif Choirul dan Seno Andri. 2016. *Analisis Manajemen Kesematan dan Kesehatan Kerja (Studi Evaluasi Penanggulangan Kecelakaan Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Rama Bakti Estate, Kec Tepung Hilir, Kab Kampar, Riau*. *Jom FISIP* Vol. 3 No. 1 – Februari 2016. Universitas Riau.
- Hayati, Indah Kusuma. 2013. *Analisis Penerapan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan*. Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan. Akademi Telekomunikasi Bogor.
- Jati, Agung Nugroho. 2013. *Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional: Hubungannya dengan Organizational Citizenship Behavior*. *Kiat BISNIS* Vol. 5 No. 2 Juni 2013. Universitas Widya Dharma Klaten.
- Kurniawan Albert. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung*. *Jurnal Manajemen* Vol. 15 No. 1 November 2015. Univertsitas Kristen Maranatha.
- Oktorita, Yenny dan Haryanto F Rosyid dan Anita Lestari. 2001. *Hubungan Antara Sikap terhadap Penerapan Program K3 dengan Komitmen pada Perusahaan*.
- Sjafri, Mangkuprawira. 2009. *Horison Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: ITB Press.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jember: Mira Wacana Media.