

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN *QUALITY OF WORKLIFE* TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*) DI PT CIPTA DHARMA SUGI

Sri Apriyani¹, Bambang Sumardi², M. Anissul Fata³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon, Kota Cirebon, Indonesia

Correspondence		
Email: ¹ sriiapr14@gmail.com ,	No. Telp:	
² bsumardi75@gmail.com ,		
³ anissulfata@gmail.com		
Submitted: 4 November 2024	Accepted: 13 November 2024	Published: 14 November 2024

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis serta menguji pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dan *Quality Of Worklife* Terhadap Perilaku Kewargaan Oraganisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) pada seluruh karyawan PT Cipta Dharma Sugi yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang berdiri pada tahun 2010.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif yang berbasis angka. Penelitian ini melibatkan 80 karyawan PT Cipta Dharma Sugi. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan Tranformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah sebesar 30.03%. (2) *Quality Of Worklife* berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah sebesar 12,18%. Besarnya pengaruh total dari variabel Kepemimpinan Tranformasional dan *Quality Of Worklife* terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi $r^2 = 0.677$ atau sebesar 67,7% sedangkan pengaruh variabel luar atau kekeliruan sebesar 33,3%.

Berdasarkan temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa model yang diciptakan termasuk dalam kategori yang kuat. Oleh karena itu, variabel Kepemimpinan Tranformasional dan *Quality Of Worklife* dapat digunakan dengan tepat untuk mengukur struktur model Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) dalam penelitian ini. Adapun 33,3% variabel yang tidak diteliti, termasuk komitmen organisasi, hubungan kerja, komunikasi, motivasi, keseimbangan pekerjaan dan hubungan kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, *Quality Of Worklife* dan Perilaku Kewargaan Organisasi

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze and test the influence between Transformational Leadership and Quality Of Worklife on Organizational Citizenship Behavior on all employees of PT Cipta Dharma Sugi which is one of the companies operating in the service sector that was established in 2010.

This study uses a descriptive and verification approach based on numbers. This study involved 80 employees of PT Cipta Dharma Sugi. To find out how much influence one variable has on another, both directly and indirectly, using path analysis (Path Analysis).

The results of this study show that: Transformational Leadership has a significant positive influence on Organizational Citizenship Behavior of 30.03%. Quality Of Worklife has a positive impact in Organizational citizenship behaviour of 12.18%. The total influence of the transformational leadership and quality of working life variables on Organization Citizenships Behaviour is shown by the size of the determination coefficient $r^2 = 0.677$ or 67.7%, whereas the external influence or confusion variable is 33.3%.

Based on the above findings, it can be concluded that the model created belongs to a strong category. Therefore, the Transformational Leadership and Quality Of Worklife variables can be used accurately to measure the structure of the Organizational Citizenship Behavior model in this study. As for 33.3% of variables that were not investigated, including organizational commitment, employment relationships, communication, motivation, work balance and work relationships.

Keywords: Transformational Leadership, *Quality Of Worklife* and Organizational Citizenship Behavior

1. PENDAHULUAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau perilaku kewarganegaraan organisasi semakin penting di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Perusahaan yang ingin bersaing dan bertahan perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien, terutama dalam mendorong karyawan untuk memiliki perilaku ekstra yang melebihi tugas utama mereka. Perilaku OCB di kalangan karyawan menjadi aset berharga bagi perusahaan karena karyawan yang menerapkannya cenderung berkontribusi lebih dalam menjaga harmoni tempat kerja, membantu rekan kerja, dan berpartisipasi dalam kegiatan di luar deskripsi pekerjaan mereka.

Menurut Napitupulu (2018), OCB adalah perilaku bebas yang tidak secara langsung diakui dalam sistem penghargaan organisasi, namun berperan penting dalam efektivitas fungsi organisasi. Karyawan yang memiliki perilaku ekstra ini cenderung melakukan hal-hal yang mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Perilaku ini pun memberikan nilai tambah bagi kinerja individu dan kelompok, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap capaian perusahaan secara keseluruhan.

OCB terkait dengan perilaku-perilaku positif, seperti kesediaan untuk membantu rekan kerja, menghindari konflik, mematuhi aturan perusahaan, menjaga properti perusahaan, dan tidak membuang-buang waktu kerja. Semua tindakan ini mencerminkan adanya keterlibatan dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Dalam jangka panjang, OCB yang tinggi di kalangan karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Robbins (Hartati, 2007) menyebutkan bahwa OCB yang kuat sangat mendukung fungsi organisasi secara efektif. Karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi cenderung melindungi aset perusahaan, memberikan saran konstruktif untuk peningkatan kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sementara itu, faktor-faktor yang mempengaruhi OCB terdiri dari faktor internal, seperti motivasi, moral, komitmen, dan kepuasan kerja, serta faktor eksternal, seperti sistem manajemen, kepemimpinan, dan budaya perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan OCB, gaya kepemimpinan yang efektif memainkan peran besar. Gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, dapat menciptakan pengaruh positif terhadap karyawan. Pemimpin transformasional mampu memotivasi karyawan melalui visi dan karisma mereka, yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan dedikasi dan komitmen yang tinggi terhadap tujuan bersama. Selain itu, kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya hubungan antara pemimpin dan karyawan yang didasari oleh rasa percaya, hormat, dan kagum.

Kepemimpinan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menantang, serta memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan. Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat mendorong integrasi dan semangat kerja di antara karyawan, yang sangat penting dalam menghadapi peningkatan beban kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan OCB karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah kualitas kehidupan kerja atau Quality of Work Life (QWL). QWL mencakup kepuasan kerja, kompensasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pengembangan kompetensi, dan stres kerja. Ketika kualitas kehidupan kerja ini baik, karyawan merasa lebih termotivasi dan berkomitmen untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk melalui perilaku kewarganegaraan organisasi.

Secara keseluruhan, OCB tidak hanya membantu perusahaan dalam mencapai

tujuannya, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Untuk itu, perusahaan perlu terus berupaya meningkatkan kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, dan kualitas kehidupan kerja agar karyawan semakin termotivasi untuk mengembangkan perilaku OCB. Dengan demikian, karyawan akan cenderung bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi yang positif dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

2. KAJIAN TEORI

Kepemimpinan transformal.

Gaya kepemimpinan suatu perusahaan sangat penting. Berhasil atau gagalnya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh bagaimana seorang pemimpin mengelola perusahaan. Seorang pemimpin dapat menjadi efektif apabila dia mampu mengelola perusahaan dan mendorong bawahannya untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut.

Kepemimpinan transformasional, yang berasal dari kata "kepemimpinan" dan "transformasi," termasuk kelompok ilmu terapan dari ilmu sosial. Prinsip-prinsipnya membantu meningkatkan kesejahteraan manusia. Kepemimpinan ini perlu dipahami dari berbagai sudut pandang untuk mengenal masalah dan elemen-elemen terkait.

Menurut Edison dkk (2016), kepemimpinan transformasional mendorong pengikutnya untuk memiliki kepercayaan diri dan keyakinan pada kemampuan mereka sendiri dalam menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional mengalami transformasi signifikan dalam diri dan organisasinya. Sementara itu, Indra Kharis dalam Fahmi (2018) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki kekuatan pengaruh yang luar biasa, menginspirasi pengikutnya untuk mengorbankan kepentingan pribadi demi tujuan bersama.

Dari berbagai definisi ini, kepemimpinan transformasional berfungsi untuk mengubah kesadaran pengikut terhadap masalah dengan membantu mereka melihatnya dari sudut pandang baru, serta memotivasi dan mendorong upaya yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator Kepemimpinan Transformasional

1. Memberikan pesona dan daya tarik
2. Menjadi panutan bagi orang lain
3. Komunikasi tujuan dan harapan
4. Sikap antusiasme dan optimisme
5. Kebebasan berfikir ide kreatif dan inovatif
6. Mengatasi masalah dengan baik dan bijak
7. Memperhatikan kebutuhan karyawan
8. Memperhatikan pertumbuhan karyawan

Quality Of Worklife.

Menurut Cascio (2019), *Quality of Work Life (QWL)* adalah persepsi karyawan mengenai kesejahteraan fisik dan psikologis mereka di tempat kerja, yang meliputi kesempatan membuat keputusan terkait pekerjaan, desain tempat kerja, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Cascio menjelaskan bahwa QWL dapat dilihat dari dua sudut: kondisi objektif yang diterapkan organisasi seperti supervisi demokratis dan lingkungan kerja aman, serta persepsi subjektif karyawan terkait kesejahteraan dan kepuasan mereka.

Menurut Cascio (1992), untuk mencapai QWL yang baik diperlukan beberapa syarat,

yaitu manajer berperan sebagai pemimpin dan pembimbing, adanya keterbukaan dan kepercayaan antara manajemen dan karyawan, informasi manajemen yang terbuka, keberlanjutan QWL, dan pelaksanaan QWL secara bersama tanpa campur tangan sepihak. QWL, sebagai kesimpulan, adalah persepsi karyawan tentang pekerjaan yang mencakup aspek fisik dan psikologis. Kualitas hidup kerja ini tidak hanya mengandalkan kebijakan perusahaan tetapi juga partisipasi aktif seluruh karyawan.

Indikator *Quality Of Worklife*

1. Gaji dan intensif
2. Jaminan kesehatan
3. Ketersediaan fasilitas kerja
4. Jaminan masa depan
5. Hubungan antar karyawan
6. Kesesuaian bidang kerja

Organizational Citizenship Behavior .

Organizational Citizenship Behavior (OCB) mengacu pada kontribusi individu di tempat kerja yang melampaui tuntutan formal, seperti membantu rekan kerja, berkomitmen pada tugas tambahan, dan mematuhi aturan. Perilaku ini termasuk dalam perilaku prososial yang bersifat positif, konstruktif, dan memberi nilai tambah. Menurut Organ (2018), OCB adalah perilaku sukarela yang tidak diberi kompensasi langsung namun meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Grelenberg (2017) menjelaskan bahwa OCB memungkinkan organisasi berfungsi dalam sistem terbuka, dengan karyawan yang berkomitmen untuk mencapai kinerja optimal dan bertindak inovatif. Winoto, Priadana, dan Indah (2020) menyebutkan bahwa OCB berakar pada keinginan individu untuk berkontribusi pada organisasi.

Muhdar dalam Winoto, Priadana, dan Indah (2020) mengidentifikasi lima dimensi dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB):

- 1). Altruism (Menolong): Sikap membantu tanpa pamrih, seperti memberi dukungan pada rekan kerja yang memerlukan bantuan tanpa ada tanggung jawab langsung.
- 2). Conscientiousness (Tanggung Jawab): Menjalankan tugas dengan lebih baik dari standar yang ditetapkan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
- 3). Sportmanship (Toleransi): Menunjukkan sikap positif dan toleransi, menerima tantangan pekerjaan tanpa keluhan, serta menjaga suasana kerja yang baik.
- 4). Courtesy (Menghargai): Bersikap sopan dan menghargai, mencegah munculnya masalah dengan menginformasikan orang lain terkait tugas.
- 5). Civic Virtue (Sukarela) : Mendukung operasional organisasi secara aktif, seperti menghadiri rapat dan mengikuti perkembangan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

PT Cipta Dharma Sugi adalah perusahaan jasa yang didirikan pada tahun 2010 dan dipimpin oleh Bapak Dani Sugianto. Perusahaan ini memiliki visi untuk menyediakan layanan berkualitas terbaik dan misi untuk melakukan evaluasi berkala, memberikan layanan maksimal, serta mengutamakan legalitas. Terletak di Majalengka, Jawa Barat, PT Cipta Dharma Sugi mempekerjakan 80 karyawan aktif yang tersebar di berbagai departemen, seperti manajerial, pemasaran, dan lainnya. Selain itu, perusahaan ini bekerja sama dengan CV Munarau Talaga dalam memberikan layanan konsultasi bisnis dan sumber daya manusia.

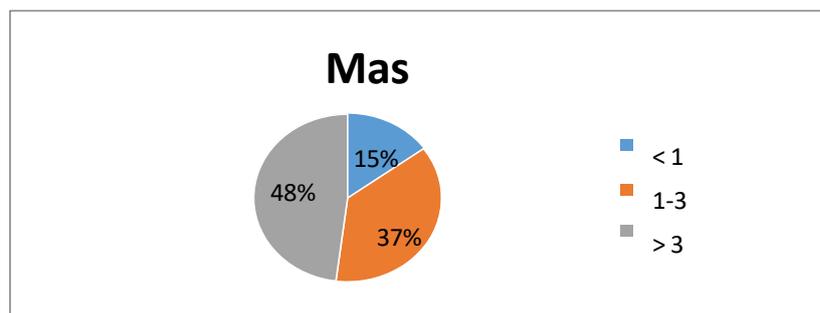
Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif-verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metodologi ini bertujuan untuk mengumpulkan data faktual dan menguji hubungan antara variabel, dalam hal ini, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, yang memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis secara statistik dan mengevaluasi pengaruh kepemimpinan terhadap perilaku karyawan.

Populasi yang terlibat dalam penelitian ini adalah 80 karyawan PT Cipta Dharma Sugi, dengan 60 responden yang dipilih menggunakan teknik *incidental sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui metode penelitian lapangan, seperti observasi, wawancara, dan kuesioner, serta penelitian pustaka yang mengandalkan data sekunder seperti buku, jurnal, dan laporan perusahaan. Data yang dikumpulkan terdiri dari data kualitatif, seperti wawancara yang memberikan gambaran deskriptif, dan data kuantitatif berupa angka yang digunakan untuk analisis statistik. Fokus utama dari penelitian ini adalah mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kewarganegaraan organisasi dalam konteks PT Cipta Dharma Sugi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

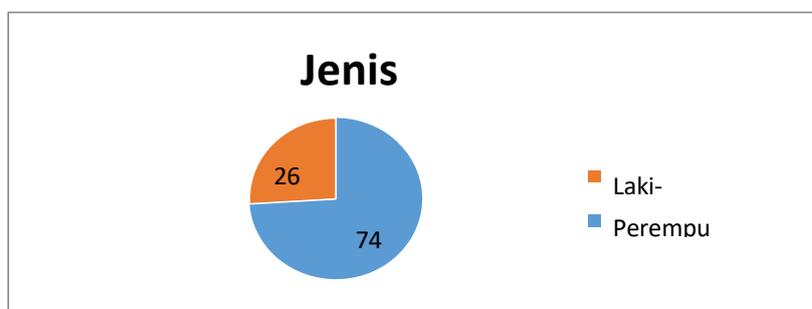
1). HASIL

Profil responden



Gambar 1 masa kerja responden

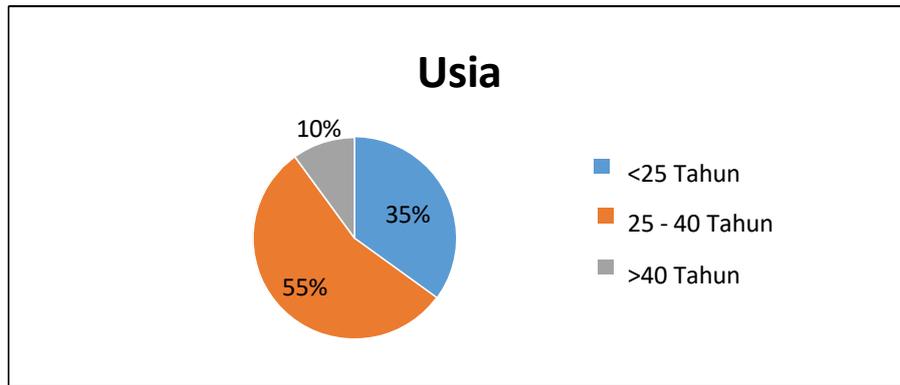
Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada 80 pegawai yang menjadi responden pada gambar diatas, diketahui bahwa masa kerja karyawan PT Cipta Dharma Sugi itu dibawah satu tahun 15%, 1 sampai 3 tahun 37% dan di atas 3 tahun 48%. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja karyawan di PT Cipta Dharma Sugi sebagian besar bekerja di atas 3 tahun.



Gambar 2 Jenis kelamin responden

Dari gambar 2 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan di PT Cipta Dharma Sugi yang menjadi responden adalah laki laki 26% dan perempuan

74%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Cipta Dharma Sugi lebih banyak pegawai perempuan dibandingkan pegawai laki laki.



Gambar 3 usia

Dari data di atas, mayoritas responden adalah pegawai berusia 25 hingga 40 tahun, yaitu sebesar 55%. Sementara itu, pegawai yang berusia di bawah 25 tahun sebanyak 35%, dan pegawai di atas 40 tahun sebanyak 10%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT Cipta Dharma Sugi berada dalam rentang usia 25 hingga 40 tahun.



Gambar 4 tingkat pendidikan

Dari gambar 4 di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan Karyawan PT Cipta Dharma Sugi yang menjadi responden tingkat SMA 65%, tingkat D3/S1 27% tingkat S2 6% dan Lainnya 2%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan Karyawan PT Cipta Dharma Sugi sebagian besar berada di tingkat SMA dan S1/D3.

Hubungan Antar variabel

Tabel 1 Pengujian Korelasi antar Variabel X dan Y

No	Variabel	Rhitung	Sig	Kesimpulan	Kategori
1	X1X2	0.667	0.000	Signifikan	Kuat
2	X1Y1	0.781	0.000	Signifikan	Kuat
3	X2Y1	0.714	0.000	Signifikan	Kuat

Hubungan tertinggi dalam penelitian ini adalah korelasi antara Kepemimpinan



Transformasional (X1) dan Organizational Citizenship Behavior (Y) sebesar 0,781, menunjukkan hubungan searah yang kuat. Artinya, peningkatan Kepemimpinan Transformasional diikuti oleh peningkatan Organizational Citizenship Behavior. Menurut Sugiyono (2017:184), korelasi dalam rentang 0,600–0,799 termasuk kategori kuat. Korelasi berikutnya adalah antara Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Quality of Work Life (X2) sebesar 0,667, serta antara Quality of Work Life (X2) dan Organizational Citizenship Behavior (Y) sebesar 0,714, yang juga termasuk dalam kategori kuat.

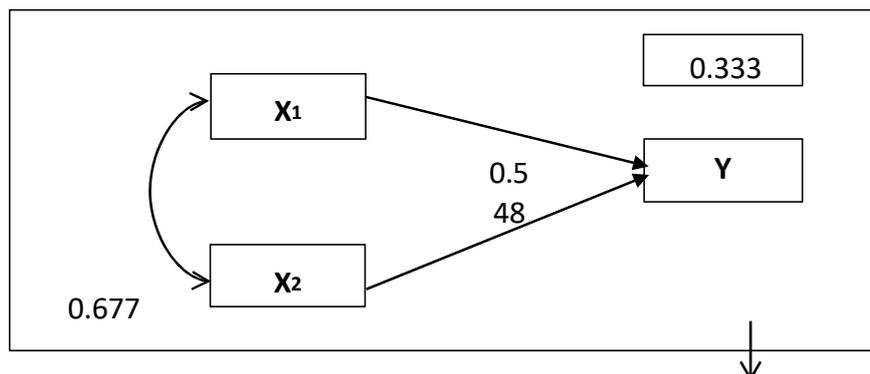
Analisis Refresi Linear Berganda

Untuk menghitung koefisien jalur variabel lain atau variabel yang tidak teridentifikasi, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} p_{y \in} &= \sqrt{1 - R^2 y(x_1 x_2)} \\ &= \sqrt{1 - 0.677} \\ &= 0.333 \end{aligned}$$

Jadi, besarnya koefisien jalur variabel lain adalah sebesar 0.333.

Gambar 5 Jalur koefisien



Model struktural yang menunjukkan pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Quality of Work Life (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) adalah:

$$Y = 0,548 X1 + 0,349 X2$$

Kedua koefisien ini positif, menunjukkan bahwa baik Kepemimpinan Transformasional maupun Quality of Work Life memiliki pengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Koefisien jalur Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior adalah 0,548, artinya setiap peningkatan satu satuan pada Kepemimpinan Transformasional meningkatkan Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,548 satuan. Sementara itu, Quality of Work Life berkontribusi sebesar 0,349 satuan untuk setiap satu satuan peningkatan.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

Tabel 2 Hasil uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.708	2.419		1.120	.266
Total_X1	.249	.037	.548	6.820	.000
Total_X2	.206	.047	.349	4.345	.000

Uji signifikansi menunjukkan bahwa dengan taraf nyata $\alpha = 0,10$ dan derajat kebebasan 80, t hitung untuk Kepemimpinan Transformasional adalah 6,820, lebih besar dari t tabel sebesar 1,662. Dengan demikian, H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT Cipta Dharma Sugi.

Untuk Quality of Work Life, t hitung adalah 4,345, juga lebih besar dari t tabel 1,662, sehingga H0 kembali ditolak. Ini menunjukkan bahwa Quality of Work Life memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior di perusahaan tersebut.

b. Uji simultan (F)

Tabel 3 Hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1768.412	2	884.206	94.413	.000 ^b
Residual	842.878	90	9.365		
Total	2611.290	92			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors : (Constant), Quality Of Worklife, Kepemimpinan Transformasional

$$F \text{ tabel} = F [0.10 ; (2, 80-2-1)] = 4.85$$

Kriteria uji : Tolak H0 jika Fhitung > F tabel.

Karena F hitung = 94.413 > F tabel = 4.85 maka H0 ditolak, artinya Kepemimpinan Transformasional dan *Quality Of Worklife* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan pengujian sebenarnya memberikan pengaruh signifikan terhadap model struktural *Organizational Citizenship Behavior*. Untuk itu selanjutnya akan diuji hipotesis untuk setiap koefisien jalur menggunakan statistik uji t untuk mengetahui variabel yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4 Hasil koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823	.677	.670	3.060

Dari tabel 4 data diketahui bahwa pengaruh dari variabel independen (X) yaitu Kepemimpinan Transformasional dan *Quality Of Worklife* terhadap variabel dependen (Y) yaitu *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0.677, sedangkan pengaruh luar sebesar 0,333

2). PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Tabel 5 Presentase Pengaruh Kepemimpinan Transformasional

Uraian	Perhitungan	Persentase
Pengaruh Langsung X1 Terhadap YL	0,548 ²	30,03%
Pengaruh Langsung X1 Melalui X2 Terhadap YL	0,548 x 0,667 x 0,349	12,75%
Total Pengaruh X1		42,78%

Pengaruh langsung dari Kelpemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizelnship Behavior adalah sebesar 30.03%, sedangkan pengaruh tidak langsung Kelpemimpinan Transformasional melalui Qualityl Of Worklifel adalah sebesar 12.75%. Sehingga Total Kelpemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizelnship Behavior adalah sebesar 42.78%. Artinya delngan melpelrtimbangkan variabel Kelpemimpinan Transformasional akan melpingkatkan Organizational Citizelnship Behavior sebesar 42.78% dan dari hasilpengujian variabel ini signifikan pada taraf kelpelrcyiaan 90%.

Pengaruh *Quality Of Worklife* (X2) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Tabel 6 Presentase Pengaruh Quality Of Worklife

Uraian	Perhitungan	Persentase
Pengaruh Langsung X2 Terhadap YL	0,349 ²	12,18%

Pengaruh Langsung X2 Melalui X1 Terhadap YL	0,349 x 0,667 x 0,548	12,75%
Total Pengaruh X2		24,93%

Pengaruh langsung Quality of Work Life terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar 12,18%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Kepemimpinan Transformasional sebesar 12,75%, sehingga total pengaruh Quality of Work Life terhadap OCB adalah 24,93%, signifikan pada taraf kepercayaan 90%.

Analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di PT Cipta Dharma Sugi, dengan pengaruh terbesar dari Kepemimpinan Transformasional sebesar 42,78% dan Quality of Work Life sebesar 15,29%. Total pengaruh kedua variabel terhadap OCB adalah 67,7% ($R^2 = 0,677$), sedangkan faktor luar atau kesalahan sebesar 33,3%. Model ini tergolong kuat, sehingga variabel-variabel ini relevan untuk mengukur OCB di perusahaan tersebut.

5. PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Cipta Dharma Sugi. Kepemimpinan transformasional yang baik mampu meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri karyawan, meskipun perlu perbaikan pada fasilitas kerja. Selain itu, Quality of Work Life di perusahaan ini juga sudah tinggi, terbukti dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan bagi karyawan. Secara keseluruhan, pengaruh kedua variabel ini terhadap OCB sebesar 67,7%, yang menunjukkan adanya hubungan positif dan penting dalam membangun perilaku kerja yang lebih produktif dan berkontribusi pada organisasi.

Peneliti memberikan beberapa saran untuk meningkatkan OCB di PT Cipta Dharma Sugi. Pertama, pimpinan disarankan untuk terus memberikan dukungan, motivasi, dan perhatian kepada karyawan agar mereka merasa dihargai. Selain itu, fasilitas kerja perlu ditingkatkan untuk memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan dalam bekerja. Perusahaan juga dapat memberikan penghargaan baik material maupun nonmaterial bagi karyawan berprestasi, yang dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Terakhir, pelatihan komunikasi untuk karyawan akan membantu mereka dalam menjelaskan hasil kerja dan berpotensi meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management*.
- Cascio, Wayne F. 2019. *Managing Human Resources : Productivity, quality of Worklife, Profits*. New York : Mc Graw Hill Education.
- Christianus, I. (2020). Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Dan Keadilan Organisasional Pada Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi.
- Dessler, G. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat."
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resources Manajemen*. England : Pearson Education Limited.
- Gibson, James L. 2018. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGrawHill, New

York.

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:CV. Alfabeta.
- Gunawan, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pt First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya. 4(1), 60–66.
- Harahap, Dedy Ansari dan Dita Amanah, 2018. *Pengantar Manajemen*. Bandung : CV.Alfabeta.
- Hermawati, Adya, and Nasharuddin Mas. 2016. *Buku Ajar Quality of Work LifeDan Organizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Redika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhdar,2015. *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*,Sultan AmaiPress, Gorontalo
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.BumiAksara. Soedarso,
- Sriwidodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Soedarso, Sriwidodo. 2018. *Manajemen Kinerja dan Globalisasi*. Bandung :Pustaka Fahima.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Turyandi Itto. 2019. *Metodologi Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta
- Wulandari, N., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. 19(1), 160–169. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i1.10800>
- Wulandari, R. C. (2021). Pengaruh Quality Work Of Life (Qwl) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan