
Prosiding Paper Competition Accounting Festival

PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT, QUALITY OF WORK LIFE DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (STUDI PADA DINAS SOSIAL KAB. BATANG)

Arifa Widya Maulani¹ Shofiyuddin²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan^{1 2}

arifawidyamaulani@gmail.com, arifawidyamaulani@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:

organizational citizenship behavior, organizational commitment, quality of work life, employee engagement

Paper type

Research article

ABSTRACT

Human resources are a crucial asset for an organizational entity, considering that humans are dynamic entities that are consistently needed in various company activities, whether related to the production of goods or the provision of services. Thus, effective and efficient management and development of human resources is an important key to the competitiveness and success of organizations in facing the dynamics of change in this era. This research aims to examine the influence of organizational commitment, quality of work of life and employee engagement on organizational citizenship behavior in Batang Regency Social Service employees. This research uses a survey method through a quantitative approach that has multiple effects. The research object used was the Batang Regency Social Service. In this research, 34 employees were used as samples using the saturated sample or census method because the population was less than 100. The data collection method used a questionnaire with a Likert scale and the data analysis technique used multiple linear regression analysis with the help of the IBM SPSS application. Based on the results of this research, it shows that the partial test states that the quality of work life and employee engagement variables have a significant effect on organizational citizenship behavior. Meanwhile, the organizational commitment variable has no effect on organizational citizenship behavior

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam konteks organisasi, mengingat dinamika yang konsisten diperlukan dalam berbagai aktivitas perusahaan. Kehadiran sumber daya manusia yang unggul dan berkompotensi tinggi menjadi tuntutan penting dalam menghadapi perubahan zaman dan kemajuan teknologi, terutama di era revolusi industri 4.0. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien menjadi kunci daya saing dan kesuksesan organisasi. Praktik ini menciptakan lingkungan kerja kondusif, memotivasi karyawan, dan mengembangkan kapabilitas mereka.

Faktor-faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu diupayakan secara berkelanjutan untuk memperoleh karyawan yang berkompeten, berintegritas, dan memiliki kualifikasi tinggi. Organizational Citizenship Behavior (OCB) menjadi bentuk perilaku sukarela yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Karyawan yang menunjukkan OCB secara aktif memberikan kontribusi melebihi tugas pokoknya, mencerminkan komitmen dan dedikasi terhadap organisasi. (Kurniawati, Djaelani, dan Khalikussabir, 2021)

Komitmen organisasional menjadi aspek penting dalam membangun budaya kerja yang produktif. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung memberikan kontribusi maksimal dan tetap bertahan dalam organisasi. (Prasetyo, 2020) Quality of Work Life (QWL) menjadi aspek lain yang perlu ditingkatkan untuk memastikan karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam pengambilan keputusan terkait karier mereka. (Darmawan dan Mardikaningsih, 2021)

Employee engagement menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Keterlibatan karyawan, jika ditingkatkan, dapat memberikan kontribusi positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja positif dan mendukung karyawan untuk berpartisipasi aktif sangat penting. Employee engagement yang tinggi mencerminkan fokus, kepedulian, dan dedikasi karyawan terhadap tugas mereka. (Albrecht dalam Marhisar et al., 2023)

Pentingnya meningkatkan employee engagement juga berkaitan dengan kesesuaian nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi. Keterikatan yang kuat terhadap organisasi dapat memicu sikap positif, termasuk OCB. Upaya perusahaan untuk meningkatkan employee engagement perlu diutamakan untuk merangsang OCB, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan. (Indryani dan Ardana, 2019)

Fakta empiris di lapangan mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Batang cenderung menghadapi keterlambatan dan kurang konsisten dalam mengikuti apel pagi yang dijadwalkan sebelum memulai aktivitas kerja. Tidak hanya itu, sejumlah pegawai bahkan tercatat meninggalkan tempat kerja selama jam kerja untuk menangani urusan pribadi mereka. Selain itu, pegawai Dinas Sosial Kabupaten Batang terlihat bekerja secara mandiri dan kurang memberikan perhatian yang memadai kepada rekan kerja yang mungkin memiliki beban kerja lebih besar. Pegawai yang telah menyelesaikan tugasnya cenderung memilih untuk menghabiskan waktu di ruang musik atau kantin, daripada memberikan bantuan kepada rekan kerja yang masih memiliki pekerjaan yang belum terselesaikan.

Berdasarkan penjelasan masalah atas fenomena yang terjadi dan kesenjangan dari penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk mengambil “Pengaruh *Organizational Commitment*, *Quality Of Work Life* dan *Employee Engagement* Terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (Studi Pada Dinas Sosial Kab. Batang)”.

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas bersumber pada 4 hal pokok, yaitu *Organizational Commitment*, *Quality of Work Life*, *Employee Engagement*, dan *Organization Citizenssship Behaviour*. Dari keempat hal pokok tersebut dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

- Apakah *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Dinas Sosial Kab. Batang?
- Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Dinas Sosial Kab. Batang?
- Apakah *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* di Dinas Sosial Kab. Batang?
- Seberapa besar pengaruh *Organizational Commitment*, *Quality of Work Life* dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* di Dinas Sosial Kab. Batang?

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Organizational Citizenship Behaviour

Organizational Citizenship Behavior adalah tindakan sukarela yang tidak secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal organisasi, namun memberikan kontribusi positif secara menyeluruh terhadap efisiensi fungsi organisasi. Sifat discretionary OCB mencakup berbagai perilaku, seperti membantu rekan kerja, patuh pada peraturan, serta menunjukkan sikap sportif dan positif. Kebermaknaan OCB terletak pada inisiatif pribadi karyawan, bukan tanggung jawab yang jelas diuraikan dalam deskripsi pekerjaan mereka. (Aprianti dan Bhaihaki, 2019)

Sebagaimana diuraikan oleh Triani, Halin, dan Wadud (2020), OCB mencerminkan aktivitas sukarela yang mendukung fungsi organisasi dan menunjukkan kepedulian terhadap individu lain. Perilaku ini tidak berasal dari motif egois dan menciptakan kontribusi konstruktif melebihi batasan tugas formal, mengarah pada peningkatan efisiensi dan kinerja organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, OCB dapat diartikan sebagai manifestasi dari perilaku prososial anggota organisasi yang dengan sukarela meningkatkan nilai tambah untuk mencapai tujuan bersama di lingkungan kerja.

Adapula indikator OCB menurut Organ et. al (dalam Febrida dan Purwantoro, 2020) antara lain, Altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness dan civic virtue.

Organizational Commitment

Wicaksono (2019) menjelaskan komitmen organisasional sebagai keadaan di mana para pekerja mendukung perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya serta berkeinginan untuk menetap pada perusahaan tersebut.

Menurut Rio et al. (2021) komitmen organisasional mencerminkan sikap yang diperlihatkan oleh karyawan untuk tetap berkomitmen dalam konteks organisasi dan terlibat aktif dalam upaya mencapai misi, nilai-nilai, dan tujuan organisasi. Hal ini diinterpretasikan sebagai orientasi nilai terhadap organisasi, menunjukkan prioritas yang sangat diberikan oleh

karyawan terhadap pekerjaan mereka dan kesetiaan terhadap organisasi di tempat mereka bekerja.

Adapula indikator *Organizational Commitment* menurut Meyer & Allen (dalam NingTyas, Purnomo, and Aswar, 2020) antara lain, Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif.

Quality of Work Life

Quality of work life merupakan inisiatif manajemen untuk meningkatkan kualitas kehidupan karyawan dengan memperhatikan serta menghormati setiap elemen kondisi kerja, sehingga terjadi keseimbangan antara tugas pekerjaan dan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap pekerjaan.(Ulfa, Thoyib, dan Ratnawati, 2021) . Usaha manajemen dalam peningkatan mutu karyawan dengan mengakui dan mempertimbangkan seluruh aspek kondisi kerja, dengan tujuan menciptakan harmoni antara tugas pekerjaan dan berbagai faktor yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. (Fanggidae, Djani, dan M.N.B, 2020) .

Adapula indikator *Organizational Commitment* menurut Cascio (dalam Paramitha dan Rijanti, 2022) antara lain, Partisipasi karyawan, Penyelesaian Konflik, Komunikasi, Kesehatan kerja, keselamatan kerja, Keamanan kerja, Kompensasi yang layak, Kebanggaan dan Pengembangan Karir.

Employee Engagement

Employee engagement dapat menunjukkan semangat, fokus, dan dedikasi yang kuat untuk bekerja untuk perusahaan. (Perangin-Angin, Lumbanraja, dan Absah, 2020). Kondisi yang mencerminkan sejauh mana karyawan terlibat dalam mencapai kinerja yang optimal. Peningkatan tingkat keterlibatan pegawai dapat berkontribusi secara positif terhadap tingkat kinerja dan mendukung keberlanjutan finansial Perusahaan. (Titin et al., 2021)

Adapula indikator *employee engagement* menurut Schaufeli, Bakker, dan Salanova (Febrida dan Purwanto, 2020) yang terdiri atas; *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survei melalui pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan ASN Dinas Sosial Kab. Batang dengan jumlah karyawan 34 orang. Dengan demikian, karena populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 34 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer, yaitu dengan melakukan observasi di Dinas Sosial Kab. Batang dan memberikan kuesioner untuk memperoleh data primer. Daftar pertanyaan dalam kuesioner mencakup permasalahan yang berkaitan dengan *organizational commitment*, *quality of work life*, *employee engagement* dan *organizational citizenship behaviour* dengan menggunakan Skala Likert 1- 5. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik analisis regresi digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan anatara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus. Analisis data dilakukan dengan software IBM SPSS Statistics 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 1 1
Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel 5% (34)	Signifikansi	Keterangan
<i>Organizational Commitment (X1)</i>	1	0.564	0.339	0.001	VALID
	2	0.414	0.339	0.015	VALID
	3	0.591	0.339	0.000	VALID
	4	0.543	0.339	0.001	VALID
	5	0.732	0.339	0.000	VALID
	6	0.603	0.339	0.000	VALID
	7	0.551	0.339	0.001	VALID
	8	0.450	0.339	0.008	VALID
	9	0.620	0.339	0.000	VALID
<i>Quality of Work Life (X2)</i>	1	0.686	0.339	0.000	VALID
	2	0.721	0.339	0.000	VALID
	3	0.726	0.339	0.000	VALID
	4	0.774	0.339	0.000	VALID
	5	0.723	0.339	0.000	VALID
	6	0.619	0.339	0.000	VALID
	7	0.654	0.339	0.000	VALID
<i>Employee Engagement (X3)</i>	1	0.772	0.339	0.000	VALID
	2	0.876	0.339	0.000	VALID
	3	0.620	0.339	0.000	VALID
	4	0.524	0.339	0.001	VALID
	5	0.713	0.339	0.000	VALID
	6	0.702	0.339	0.001	VALID
	7	0.556	0.339	0.000	VALID
<i>Organizational Citizenship Behaviour (Y1)</i>	1	0.901	0.339	0.000	VALID
	2	0.891	0.339	0.000	VALID
	3	0.901	0.339	0.000	VALID
	4	0.796	0.339	0.000	VALID
	5	0.538	0.339	0.001	VALID

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil dari uji validitas pada setiap pertanyaan dari variabel *Organizational Commitment*, *Quality of Work Life*, *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behaviour* diperoleh nilainya r-hitung > r-table 0.339, kemudian untuk nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pertanyaan

dari variabel *Organizational Commitment*, *Quality of Work Life*, *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behaviour* adalah valid untuk dijadikan instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
<i>Organizational Commitment</i> (X1)	0.721	> 0.60	Reliabel
<i>Quality of Work Life</i> (X2)	0.809	> 0.60	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (X3)	0.810	> 0.60	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y)	0.848	> 0.60	Reliabel

Sumber: Output SPSS (Data diolah pada Tahun 2024)

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukan bahwa variabel *Organizational Commitment*, *Quality of Work Life*, *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behaviour* dinyatakan reliabel atau konsisten untuk digunakan dalam penelitian karena nilai cronbach alpha > 0.60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.27036936
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.092
	Negative	-.138
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS (Data diolah pada Tahun 2024)

Berdasarkan hasil output uji normalitas dengan menggunakan exact diketahui nilai signifikansinya sebesar $0.138 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 1 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	OC	.973	1.028
	QWL	.685	1.459
	EE	.672	1.489

- a. Dependen Variabel: OCB
 Sumber: Output SPSS (Data diolah pada Tahun 2024)

Berdasarkan hasil output uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance *Organizational Commitment* 0.973 *Quality of Work Life* 0.685 dan *Employee Engagement* 0.672 maka indikasinya adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas. Selanjutnya dilihat dari nilai VIF *Organizational Commitment* 1.028, *Quality of Work Life* 1.459 dan *Employee Engagement* 1.489. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF $< 10,00$ dengan demikian bahwa semua variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1 5
Hasil Uji Heteroskedatisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.936	2.703		1.826
	OC	-.049	.054	-.161	-.906
	QWL	-.034	.070	-.104	-.491
	EE	-.040	.066	-.129	-.600

- a. Dependen Variabel: RES2
 Sumber: Output SPSS (Data diolah pada Tahun 2024)

Berdasarkan hasil output uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi diantara ketiga variabel independen yaitu 0.372, 0.627 dan 0.553 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.540	4.086		-.622	.539
OC	.110	.081	.153	1.353	.186
QWL	.275	.106	.350	2.588	.015
EE	.371	.100	.508	3.721	.001

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Output SPSS (Data diolah pada Tahun 2024)

Hasil dari pengujian diatas, maka dapat diketahui nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2.540 + 0.110 X_1 + 0.275 X_2 + 0.371 X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan, sebagai berikut:

- b_1 = Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.110 bernilai positif, mempunyai arti apabila *Organizational Commitment* pada Dinas Sosial Kabupaten Batang meningkat maka *Organizational Citizenship Behaviour* semakin meningkat.
- b_2 = Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0.275 bernilai positif, mempunyai arti apabila *Quality of Work Life* pada Dinas Sosial Kabupaten Batang meningkat maka *Organizational Citizenship Behaviour* semakin meningkat.
- b_3 = Nilai koefisien regresi komunikasi sebesar 0.371, mempunyai arti apabila *Employee Engagement* pada Dinas Sosial Kabupaten Batang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 1 7
Hasil Uji F (Seara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.626	3	29.542	16.641	.000 ^b
	Residual	53.257	30	1.775		
	Total	141.882	33			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), EE, OC, QWL

Sumber: Output SPSS (Data diolah pada Tahun 2024)

Dari output yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk dampak bersama-sama atau simultan dari lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* adalah sebesar 0.000, yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai F hitung sebesar 16.641 juga melebihi nilai F tabel 2.92 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Uji T (Secara Parsial)

Tabel 1 8
Uji T (Secara Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.540	4.086		-.622	.539
	OC	.110	.081	.153	1.353	.186
	QWL	.275	.106	.350	2.588	.015
	EE	.371	.100	.508	3.721	.001

a. Dependen Variabel: OCB

Sumber: Output SPSS (Data diolah pada Tahun 2024)

Hasil pengujian secara parsial masing-masing variabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -2.540 menunjukkan bahwa jika variabel *Organizational Commitment* (X1), *Quality Work of Life* (X2), dan *Employee Engagement* (X3) nilainya 0, maka *Organizational Citizenship Behaviour* akan turun sebesar 2.54
- Berdasarkan hasil output diketahui pengaruh *Organizational Commitment* (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) diperoleh hasil nilai t hitung sebesar (1.353) dan nilai signifikansi sebesar (0.186). Dikarenakan nilai t hitung yang lebih rendah dari nilai t tabel ($1.353 < 1.697$) dan nilai signifikansi uji t yang lebih besar dari 0,05 ($0.186 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) tidak dapat ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh signifikan.
- Berdasarkan hasil output diketahui pengaruh *Quality of Work Life* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) diperoleh nilai t hitung (2.588) dan nilai signifikansi (0.015). Dikarenakan nilai t hitung yang melebihi nilai t tabel ($2.588 >$

1.697) dan nilai signifikansi uji t yang kurang dari 0,05 ($0.015 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) dapat diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan.

- d. Berdasarkan hasil output diketahui pengaruh *Employee Engagement* (X_3) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) diperoleh nilai t hitung (3.721) dan nilai signifikansi (0.001). Dikarenakan nilai t hitung melebihi nilai t tabel ($3.721 > 1.697$) dan nilai signifikansi uji t lebih besar dari 0,05 ($0.001 > 0,05$), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H_3) dapat diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan.

Koefisien Detereminasi (R^2)

Tabel 1 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.625	.587	1.332

a. Predictors: (Constant), OC, QWL, dan EE.

b. Dependen Variabel: OCB

Sumber: Output SPSS (Data diolah pada Tahun 2024)

Berdasarkan hasil output diketahui nilai koefisien determinasi R^2 atau R Square sebesar 0.625, hal ini diartikan bahwa hubungan antara variabel *Organizational Commitment*, *Quality of Work Life*, *Employee Engagement* terhadap variabel *Organizational Citizenship Behaviour* adalah sebesar 62,5%. Sedangkan sisanya 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dengan merujuk pada analisis data yang mencerminkan penyelesaian rumusan masalah dan pencapaian tujuan penelitian sebelumnya, maka penelitian “Pengaruh *Organizational Commitment*, *Quality of Work life* dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *Organizational Commitment* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini di tunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 1353 dan nilai signifikasi sebesar 0,186 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *organizational commitment* semakin tinggi maka perilaku OCB pegawai semakin menurun, sebaliknya apabila komitmen organisasi pegawai semakin menurun maka perilaku OCB pegawai semakin tinggi.
2. Variabel *Quality of Work* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini di tunjukkan dengan nilai signifikansi

sebesar 2.588 dan nilai signifikansi sebesar 0,015 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik *quality of work life*, maka akan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Variabel *Employee Engagement* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 3.721 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik *employee engagement*, maka akan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianti, D. I., & Bhaihaki, M. (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. <https://doi.org/10.24903/je.v6i2.439>
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89–98. <https://doi.org/10.29407/jse.v4i1.97>
- Fanggidae, T. S., Djani, W., & M.N.B, N. (2020). Analysis Of The Effect Of Quality Of Work Life And Organizational Culture On Employee Engagement At PT Jasa Raharja (Company) East Nusa Tenggara Branch. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 4(02), 15–33.
- Febrida, N., & Purwanto. (2020). Pengaruh Employee Engagement Dan Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Dinas Tanaman Pangan Dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu. *HIRARKI : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol.*, 2(2), 165–174. <http://journal.upp.ac.id/index.php/Hirarki>
- Indryani, N., & Ardana, I. K. (2019). Peran Employee Engagement Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Ojs.Unud.Ac.Id*, 8(9), 5527–5548. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p09>
- Kurniawati, I., Djaelani, A., & Khalikussabir. (2021). *Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl), Komunikasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang, e – Jurnal Riset Manajemen, Prodi manajemen*. 79–91.
- Marhisar, S., Muharsih, L., Hemasti, R. A. G., , Nur Ainy, S., Ahmad Paisal, G., & Pratiwi, K. (2023). Peran Employee Agility Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Di Karawang. *Jurnal ILMIAH GLOBAL EDUCATION*, 4(2), 572–578. <https://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/jige/article/view/569>
- NingTyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1634. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p20>
- Paramitha, L. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life dan Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Moderasi Resistance To Change (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 200–217. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- Perangin-Angin, M. R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Effect Of Quality Of Work Life On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variables. *International Journal of Research and Review*, 7(2). https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.7_Issue.2_Feb2020/Abstract_IJRR0010.html
- Prasetyo, K. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PT . Mandom Indonesia*. 3(2), 164–173. <https://doi.org/https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.109>
- Rio, S. J., Sandy, F., Yusuf, B., & Vicky, F. S. (2021). Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan. *Jambura Economic Education Journal*, 3(1), 38–44. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Schaufeli, W. (2006). The Measurement of Work Engagement. *Research Methods in Occupational Health Psychology*, 162–178. <https://doi.org/10.4324/9780203095249->

20/MEASUREMENT-WORK-ENGAGEMENT-WILMAR-SCHAUFELI

- Titin, T., DJ, Y. R., & Azizah, L. N. (2021). *Karakteristik Pekerjaan, Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pt Djasa Bahari Di Surabaya*. 133–139. <https://doi.org/10.32528/psneb.v0i0.5161>
- Triani, F., Halin, H., & Wadud, M. (2020). Effect of organizational citizenship behavior on employee performance at PT Surya Dermato Medica Palembang. *International Journal of Community Service & Engagement*, 1(1), 11–18. <https://journal.jis-institute.org/index.php/ijcse/article/view/75>
- Ulfa, M., Thoyib, A., & Ratnawati, K. (2021). Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: the Mediation Role of Organizational Commitment. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 1.
- Wicaksono, G. B. M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pt. Sri Rejeki Isman (Sritex), Tbk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/5538>