

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

(Skripsi)

Oleh

FITRIA BALQIN IZZA



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2019

ABSTRAK
PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*
BEHAVIOR

Oleh
FITRIA BALQIN IZZA

PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post merupakan perusahaan penerbit berita dan koran pertama tertua di Lampung. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post dalam penelitian ini adalah *turnover* karyawan Lampung Post cukup tinggi, selain itu penetapan jam kerja yang melebihi jam kerja normal dan kurangnya pelatihan *skill* bagi karyawan.

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Metode penyebaran yaitu menggunakan kuesioner dengan skala likert. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 132 karyawan. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Saran bagi perusahaan adalah, untuk lebih memberikan motivasi pada karyawan, mengatur jam kerja yang sesuai dengan jam kerja normal serta memberikan pelatihan *skill* agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang bagus dan efektif.

Kata kunci: **Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi,**
Organizational Citizenship Behavior

ABSTRACT

EFFECT QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

By

FITRIA BALQIN IZZA

PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post is the first oldest news and newspaper publishing company in Lampung. The results of observations made at the PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post in this study were that the turnover of Lampung Post employees was quite high, in addition to the determination of working hours that exceeded normal working hours and lack of skills training for employees.

The purpose of this study was to determine the effect of the quality of work life to organizational citizenship behavior and organizational commitment to organizational citizenship behavior. Deployment method is using a questionnaire with a Likert scale. The sample in this study were 132 employees. Data analysis tools are multiple linear regression analysis.

The results showed that the quality of work life of employees had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, organizational commitment was positive and significant towards organizational citizenship behavior. Suggestions for companies are, to provide more motivation to employees, set working hours that are in accordance with normal working hours and provide training skills so that employees can produce good and effective performance.

**Keywords: Quality of Work Life, Organizational Commitment,
Organizational Citizenship Behavior**

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

Oleh

Fitria Balqin Izza

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2019

Judul Skripsi : **KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR**

Nama Mahasiswa : *Fitria Balqin Izza*

NPM : 1441011026

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Yuningsih, S.E., M.M.
NIP 19610326 198603 2 001

Dina Safitri, S.E., MIntnlBus.
NIP 19741015 200812 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Yuningsih, S.E., M.M.



Sekretaris : Dina Safitri, S.E., MIntnlBus.



Penguji Utama : Dr. Habibullah Jimad. S.E., M.Si.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 09 Januari 2019

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fitria Balqin Izza
Npm : 1441011026
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Dengan ini Saya menyatakan sebenarnya bahwa:

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizeship Behavior*”**

1. Adalah karya Saya sendiri dan Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiatisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, maka Saya sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 9 Januari 2019

at pernyataan,

Fitria Balqin Izza

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Talang Padang, Tanggamus pada 23 Februari 1996. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari Bapak Minarto dan Ibu Amaliah.

Pendidikan formal yang telah ditempuh penulis sebagai berikut :

1. Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Gemah Ripah diselesaikan pada tahun 2008,
2. Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Pagelaran diselesaikan pada tahun 2011,
3. Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Pagelaran diselesaikan pada tahun 2014,
4. Pada Tahun 2014 peneliti melanjutkan jenjang pendidikan S1 di Universitas Lampung melalui jalur Paralel jurusan Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

MOTTO

“Ketika kita mendahulukan kepentingan Akhirat, InsyaAllah urusan dunia akan mengikuti”

“Bantu lah keluargamu, bahkan saat hatimu telah tersakiti”

“Sayangilah keluargamu, jagalah hubungan baik, karena sehebat apapun kamu, kamu akan tetap kembali ke keluarga”

“Bicaralah dengan sopan dan tidak menyakiti orang lain”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil' alamin puji syukur kepada Allah SWT. Karena atas izin-Nya terselesaikan karya tulis ilmiah ini.

Karya ini kupersembahkan kepada :

Keluarga ku yang amat sangat aku sayangi, orang tuaku tercinta Ayahanda Minarto dan Ibunda Amaliah. Orang tua yang selalu memberikan doa dan dukungannya untuk kesuksesanku, dengan penuh kesabaran dan cinta kasih yang selalu mendidik, memberikan ilmu kehidupan dan akhirat. Terima kasih atas semua harapan yang besar kepadaku, terimakasih telah menjadi orang tua yang selalu menjadi cerminan baik untukku. Aku selalu mendoakan kebahagiaan kalian.

Adikku-adikku tersayang Fira Atasya dan Farah Ramadhani yang selalu memberi semangat, kasih sayang, pengorbanan, serta mendoakan ku dalam meraih cita – cita dan semoga kalian sukses dan bahagia dunia akhirat. Aamiin

*Almamaterku Tercinta
Universitas Lampung*

SANWACANA

Bismillahirrohmaanirohim,

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizeship Behavior*”**. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam skripsi ini, peneliti memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari semua pihak. Maka dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. R.R. Erlina, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen dan sebagai Pembimbing Akademik saya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan selaku Pembimbing Utama atas kesediaannya memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, saran dan kritik, serta kesabaran selama proses penyelesaian skripsi ini.

4. Ibu Zainnur M. Rusdi, S.E., M,Sc, selaku Pembimbing Pendamping atas kesediaannya memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, saran dan kritik, serta kesabaran selama proses penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dina Safitri, S.E., MInt1Bus., selaku Pembimbing Pendamping atas kesediaannya memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, saran dan kritik, serta kesabaran selama proses penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku Penguji Utama pada ujian komprehensif skripsi atas kesediaannya dalam memberikan pengarahan dan pengetahuan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya serta membimbing penulis selama masa kuliah.
8. Bapak dan Ibu Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu penulis dalam segala proses administrasi.
9. Keluargaku tersayang, Papa, Mama, Fira dan Farah terima kasih atas dukungan, kasih sayang, pengorbanan, perhatian, cinta kasih, dan doa yang telah diberikan demi kesuksesan saya, semoga adik-adikku menjadi orang sukses yang berhasil dalam hidup serta dapat membahagiakan keluarga selamanya.
10. Untuk teman-temanku, Maryani, Asrofatun, Dilla, Mbak Dian, Any, Robby, Adit, Tomo, Asih, Annida, dan Agnes, terima kasih atas motivasi, pelajaran dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada teman-teman KKN (Kuliah Kerja Nyata), Arbi, Edo, Karina, Novian, Theresia, Titik, Terimakasih kerjasama dan pengalaman yang selalu membuat tertawa bahagia, sedih di kampung Bumi Nabung tercinta.

12. Untuk teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, (*Friendzone*) M. Irfan Kurniawan, Nia Dewi Mulyasari, Siti Rahmayati, Aldi Ansyah, Lissa Mariyana, dan Evan Saputra, terimakasih untuk segalanya yang sudah kita lewati semasa kuliah, kebersamaan yang membawa kebahagiaan, semoga kita semua sukses dan cita-cita kita tercapai.
13. Untuk Sahabat Ukti-ku, Chatia Dzata Amani, Leni Agustia Sari, dan Prima Sari Handayani yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam proses penyelesaian skripsi, semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT.
14. Teman-teman Paralel di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen, Dhea, Zahra, Lia, Conny, Redho, Marco, Renaldi, Mala, Ellen, Riri, Tiara, Casing, Tegar, dan Dion terima kasih atas kebersamaan, dukungan, doa, motivasi, saran dan pengalaman, semoga kita bias sukses, cita-cita kita tercapai.
15. Semua pihak yang telah membantu, memberikan motivasi serta doa kepada peneliti yang tidak dapat disampaikan satu persatu, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya

Bandar Lampung, 9 Januari 2019

Penulis

Fitria Balqin Izza

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
I.PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Peneltian	12
II.TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kualitas Kehidupan Kerja	14
1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	14
2. Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja.....	15
B. Komitmen Organisasi	17
1. Pengertian Komitmen Organisasi	17
2. Dimensi Komitmen Organisasi	18
C. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	19
1.Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	19
2.Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	20
D. Penelitian Terdahulu	21
E. Kerangka Pemikiran	22
F. Hipotesis.....	23
III.METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	24
B. Jenis Penelitian	24
C. Variabel Penelitian	24
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	25
E. Sumber Data.....	26
1. Primer	26
2. Sekunder	27

F. Populasi dan Sampel	27
1. Populasi	27
2. Sampel	27
G. Metode Pengumpulan Data	28
1. Kuesioner (Angket)	28
2. Studi Kepustakaan	29
H. Uji Instrumen Penelitian	29
1. Uji Validitas	29
2. Uji Reabilitas	29
3. Uji Normalitas	31
I. Analisis Data	31
1. Deskripsi Hasil Penelitian	31
2. Analisis Kuantitatif	31
J. Pengujian Hipotesis	32
1. Uji t (Parsial)	32
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Distribusi Kuesioner	33
B. Karakteristik Responden	34
C. Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas	35
1. Uji Validitas	35
2. Uji Reliabilitas	37
3. Uji Normalitas	39
D. Deskripsi Hasil Penelitian	40
1. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	40
2. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Komitmen Organisasi (X2)	44
3. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel OCB (Y)	48
E. Analisis Kuantitatif	53
F. Uji Hipotesis	54
1. Uji Hipotesis I	55
2. Uji Hipotesis II	56
G. Pembahasan	57
1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap OCB karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post	57
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post	58

V. SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan	59
B. Saran	59
C. Keterbatasan Penelitian	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data jam kerja karyawan PT. Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post tahun 2017	6
2. Jumlah Karyawan PT Masa Kini Harian Mandiri Lampung Post Tahun 2017	7
3. <i>Turnover</i> Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Tahun 2017	8
4. Penelitian Terdahulu	21
5. Definisi Operasioanl dan Pengukuran Variabel	25
6. Koefisien Nilai r Cronbach's Alpha	30
7. Distribusi Kuesioner Penelitian	33
8. Karakteristik Responden	34
9. Hasil Uji Validitas KMO-MSA untuk Variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan OCB (Uji Validitas 1)	35
10. Hasil Uji Validitas KMO-MSA OCB Karyawan (Uji Validitas 2).....	37
11. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan OCB Karyawan.....	38
12. Hasil Uji Normalitas untuk Variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan OCB Karyawan	40
13. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Keseimbangan Kehidupan Kerja	41
14. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Karakteristik Pekerjaan.....	42
15. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Perilaku Pengawasan	43
16. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kompensasi dan Manfaat	44
17. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Komitmen Afektif	45
18. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Komitmen Berkelanjutan.....	46
19. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Komitmen Normatif.....	47
20. Rata-rata Jawaban Responden Tentang <i>Conscientiouness</i>	49
21. Rata-rata Jawaban Responden Tentang <i>Sportmanship</i>	50
22. Rata-rata Jawaban Responden Tentang <i>Civiv Virtue</i>	50
23. Rata-rata Jawaban Responden Tentang <i>Courtesy</i>	51
24. Rata-rata Jawaban Responden Tentang <i>Altruism</i>	52
25. Hasil Uji Nilai Determinasi	54
26. Uji Regresi Linier Berganda untuk Hipotesis I dan II	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran	22
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Karakteristik Responden
- Lampiran 3. Distribusi Karakteristik Responden
- Lampiran 4. Deskriptif hasil kuesioner X1 (Kualitas Kehidupan Kerja)
- Lampiran 5. Deskriptif hasil Kuesioner X2 (Komitmen Organisasi)
- Lampiran 6. Deskriptif Hasil Kuesioner Y (OCB)
- Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja (X1)
- Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)
- Lampiran 9. Hasil Uji Validitas OCB (Y) Uji ke-1
- Lampiran 10. Hasil Uji Validitas OCB (Y) Uji ke-2
- Lampiran 11. Hasil Uji Reabilitas X1 (Kualitas Kehidupan Kerja)
- Lampiran 12. Hasil Uji Reliability X2 (Komitmen Organisasi)
- Lampiran 13. Hasil Uji Reliabilitas Y (OCB)
- Lampiran 14. Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 15. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan ilmu dan persaingan bisnis yang semakin pesat, akan menimbulkan tantangan baru yang harus dihadapi oleh perusahaan. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas agar mampu mencapai keunggulan kompetitif dan dapat bersaing di pasar global. Organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, karena pada dasarnya SDM merupakan elemen utama dari sebuah organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi (Hasibuan, 2006).

Sumber daya manusia harus dikelola dan dilaksanakan secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai. Organisasi memiliki banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perilaku individu dan kemampuan yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas pekerjaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Organisasi akan mengupayakan tindakan yang harus dilakukan guna mendorong perubahan dan sumber daya manusia agar lebih produktif dan kreatif. Sumber daya manusia sampai saat ini masih tetap mendapat perhatian bagi sebuah organisasi atau perusahaan agar dapat bertahan di tengah tuntutan globalisasi.

Optimalisasi fungsi sumber daya manusia merupakan strategi untuk mencapai keunggulan, namun demikian untuk mempertahankan karyawan perlu penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas yang biasa disebut kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) (Rokhman,2012). Kualitas kehidupan kerja dianggap sebagai faktor utama kelangsungan hidup dan keberlanjutan suatu organisasi. Hal itu mengacu pada istilah multidimensi yang memberikan keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan memberikan dorongan kualitatif pada semua lingkungan kerja di setiap organisasi (Rathi, 2010 dalam Liswandi, 2016).

Kualitas kehidupan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mendorong karyawan memberikan potensi yang mereka miliki untuk mendapatkan peningkatan dan kepuasan kerja serta meningkatkan produktivitas, profitabilitas agar organisai menjadi efisiensi dan efektivitas (Sushil, 2013).

Menurut Husnawati (2006), kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada khususnya dan sumber daya manusia khususnya. Ada empat dimensi di dalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu 1).Partisipasi dalam pemecahan masalah, 2).Sistem imbalan yang inovatif, 3).Perbaikan lingkungan kerja, dan 4).Restrukturisasi kerja. Kualitas kehidupan kerja memiliki konsep dimana kebijakan pihak manajemen memberdayakan organisasi melalui lingkungan kerja yang manusia melalui empat dimensi kualitas kehidupan kerja tersebut maka karyawan akan lebih merasa dihargai sehingga komitmen organisasional untuk bekerja juga lebih tinggi.

Menurut (Lawler, *et al* 2007) karakteristik pekerjaan dan kompensasi yang baik akan membantu menciptakan karyawan yang lebih profesional, sedangkan keseimbangan kehidupan kerja yang seimbang, perilaku pengawasan, kompensasi yang sesuai dan tunjangan akan meningkatkan komitmen karyawan. Perusahaan yang kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Menurut Khan (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi hasil dari kualitas kehidupan kerja yang baik, sehingga, dengan menerapkan kualitas kehidupan kerja yang efektif dalam suatu organisasi akan membangun komitmen organisasi karyawan. Sebuah perusahaan atau organisasi harus memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan mereka dan kemudian karyawan akan menikmati dan berkinerja di tempat kerja mereka dan pada akhirnya, mereka akan berkomitmen untuk perusahaan atau organisasi mereka.

Komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat penting demi tercapainya tujuan, visi, dan misi organisasi secara maksimal. Adanya komitmen yang tinggi dari individu dalam organisasi, diharapkan mempunyai keinginan yang kuat untuk menampilkan kinerja yang baik, begitupun sebaliknya tanpa adanya komitmen yang baik dari setiap individu organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Menurut Robbins dan Judge (2008), komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jenis komitmen yang dapat ditimbulkan karyawan berupa komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, serta komitmen normatif.

Komitmen memiliki pengaruh yang berarti terhadap karyawan dalam organisasi, sikap positif dan kepercayaan karyawan terhadap organisasi akan berkaitan langsung dengan OCB karyawan. Sejalan dengan penelitian (Frued dan Carmeli, 2004) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap OCB.

Menurut Organ *et al.* (2006), komitmen merupakan salah satu variabel yang memiliki kaitan yang erat dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra.

Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Bekerja dengan komitmen yang tinggi akan memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi dan cenderung senang membantu, serta dapat bekerja sama untuk meningkatkan efektifitas organisasi. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, adalah sebuah kerelaan mengerjakan tugas melebihi tugas pokoknya atau kerelaan mengerjakan tugas diluar tugas atau peran formal yang telah ditetapkan tanpa adanya permintaan dan *reward* secara formal dari organisasi (Podsakoff, *et al* 1990).

Podsakoff *et al.*, (2000), membagi lima dimensi perilaku kewargaan organisasi, yaitu: *altruism, civic virtue, consciousness, courtesy, dan sportsmanship*. Karyawan yang memiliki OCB, maka usaha perusahaan untuk mengendalikan karyawan menurun, karena karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Lampung Post berdiri sejak tanggal 17 Juli 1974 dan terbit perdana tanggal 10 Agustus 1974 di bawah manajemen PT Masa Kini Mandiri. Keputusan Menteri Penerangan Republik Indonesia No. 0148/SK/DIRJEN/PG/SIT/1974 pada tanggal 17 Juli 1974. Kemudian untuk memperoleh Surat Izin Usaha Penerbit Pers (SIUPP) sesuai dengan undang-undang no.21 tahun 1928, yang menyebutkan bahwa penerbit pers yang berbentuk badan hukum, maka yayasan masa kini dihadapan notaris Imron Maruf, S.H. dirubah bentuknya menjadi PT Masa Kini Mandiri, dengan akta no. 144 tanggal 28 September 1985. Pada tanggal 15 April 1986, PT. Masa Kini Mandiri mendapatkan SIUPP berdasarkan surat Keputusan Menteri Penerangan Republik Indonesia No. 150/SK/MENPEN/SIUPP/A7/1986. Peredaran Harian Umum Lampung Post meliputi hampir seluruh Provinsi Lampung, yaitu Bandar Lampung, Lampung Utara, Lampung Barat, Way Kanan, Lampung Tengah, Metro/Lampung Timur, Tulang bawang, Tanggamus, Lampung Selatan.

Menurut Lawler, *et al* (2007), terdapat 4 indikator yang dapat mempengaruhi baik dan buruk nya kualitas kehidupan kerja seorang karyawan, yaitu :

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja secara umum berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan sebagainya.

2. Kompensasi dan Manfaat

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Benefit adalah tunjangan seperti

asuransi jiwa, kesehatan, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya.

3. Karakteristik Perkerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan.

4. Perilaku Pengawasan

Kepemimpinan adalah komponen penting dalam eksistensi perusahaan, fungsi adalah sebagai pertahanan dari kelompok atau organisasi di luar perusahaan.

Berikut data jam kerja karyawan PT. Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post tahun 2017.

Tabel 1. Data jam kerja karyawan PT. Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post tahun 2017.

Divisi	Jam kerja
Produksi	09.00-17.00
Redaksi	08.00-17.00
Percetakan	19.00-02.00 / 09.00-17.00
Usaha	08.00-17.00
OJT	08.00-17.00
Sales Promo	08.00-17.00
Reporter	08.00-17.00

Berdasarkan data yang diperoleh dan pengamatan yang dilakukan sementara pada tanggal 4 Mei 2018 melalui karyawan HRD terhadap kondisi yang ada pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post, kualitas kehidupan kerja masih tergolong rendah karena Lampung Post mempunyai penetapan jam kerja rata-rata 9 jam untuk 5 hari kerja dan 8 jam untuk 6 hari kerja. Perusahaan juga memberikan *deadline* bagi para wartawannya untuk memberikan berita setiap hari pada pukul 16.00 WIB. Saat wartawan telat memberikan berita maka perusahaan

memberikan *punishment* yaitu tidak diberikannya upah makan harian dan upah kehadiran, selain itu juga akan digantikan dengan berita dari wartawan lainnya.

Pertumbuhan dan pengembangan, memungkinkan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dengan diadakannya pelatihan tetapi, kesempatan mengikuti pelatihan dirasakan belum merata oleh karyawan, karena pelatihan hanya di berikan kepada bagian tertentu misalnya, pelatihan pada reporter agar dapat menyajikan berita yang bagus dan menarik. Kompensasi dan tunjangan merupakan imbalan finansial yang harus diterima oleh karyawan atau tunjangan seperti asuransi jiwa/kesehatan, program pensiun dan lainnya.

PT Masa Kini Harian Lampung Post memberikan tunjangan kepada karyawan berupa tunjangan hari raya, tunjangan transportasi, dan tunjangan jabatan. Selain itu, kepemimpinan merupakan komponen penting dalam eksistensi perusahaan, kualitas dan keefektifan SDM perusahaan sangat bergantung pada seorang pemimpin.

Berikut data jumlah karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post pada tahun 2017.

Tabel 2. Jumlah Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2017

Divisi	Tetap	Kontrak dan Honorer
Redaksi	40	28
Percetakan	6	4
Produksi	13	7
Usaha	73	19
Lepas	-	13
Koresponden	-	21
Sales Promo	-	3
OJT	-	1
Jumlah	132	96

Sumber: Lampung Post, 2018

Tabel 1 merupakan jumlah karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post tahun 2017 yang terdiri dari Departemen redaksi 68 orang, percetakan 10 orang, produksi 20 orang, usaha 92 orang, karyawan lepas 13 orang, koresponden 21 orang, sales promo 3 orang dan OJT 1 orang.

Penelitian (Birjandi, *et al* 2013) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang positif akan membantu mengurangi ketidakhadiran saat bekerja, *turnover* yang rendah, kepuasan kerja yang meningkat, dan rasa komitmen terhadap perusahaan.

Berikut data *turnover* karyawan pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2017.

Tabel 3. *Turnover* Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2017

No	Bulan	Masuk	Keluar	Total karyawan
1	Januari	-	-	132
2	Februari	1	2	131
3	Maret	2	1	131
4	April	-	3	128
5	Mei	2	-	130
6	Juni	-	3	127
7	Juli	1	1	127
8	Agustus	3	2	128
9	September	2	1	129
10	Oktober	-	1	128
11	November	3	-	131
12	Desember	2	1	132

Sumber: Lampung Post, 2018

Dari data *turnover* diatas, dapat dihitung persentase tingkat *turnover* karyawan PT. Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post dengan rumus LTO (*Labour Turn Over*). (Menurut Hasibuan 2006) rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya *turnover* sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{\sum(\text{karyawan diterima} - \text{karyawan keluar})}{\frac{1}{2} \sum(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

Rumus perhitungan *Labour Turn Over*

$$\text{Turnover Karyawan} = \frac{16 - 15}{\frac{1}{2} (132 + 132)} \times 100\% = 0,000075 \%$$

Data diatas setiap bulan rata-rata karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post terdapat yang keluar hal ini menunjukan masih rendahnya komitmen karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Karyawan yang keluar terbesar terjadi pada bulan April dan bulan Juni yaitu sebanyak 3 orang masing-masing bulannya. Penyebab *turnover* dikarenakan terdapat karyawan yang pindah domisili, ikut dengan suami atau istri, tidak sesuai dengan visi dan misi perusahaan, dan melanggar kontrak. Perusahaan harus meningkatkan rasa komitmen yang tinggi pada karyawan sehingga menimbulkan suatu keinginan untuk dipertahankan dalam perusahaan.

Penelitian (Sirgy, *et al* 2001 dalam Afsar, 2014) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja seorang karyawan, maka semakin positif perasaannya tentang organisasi tempat dia bekerja. Jika seseorang merasa positif tentang organisasi tempat dia bekerja, emosi positif ini menghasilkan komitmen organisasi.

Kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi bisa berkontribusi efisiensi untuk sebuah organisasi. Saat karyawan mengalami kualitas kehidupan kerja yang baik dalam organisasi mereka, mereka dapat menikmati dan tinggal di organisasi mereka lebih lama dan membuat mereka berkomitmen untuk organisasi mereka dan akhirnya mereka bisa menjadi produktif dan efisien dalam pekerjaan mereka.

Selanjutnya, kondisi ini akan membangun lingkungan kerja yang baik dalam organisasi (Afsar, 2014).

Terciptanya kualitas kehidupan kerja yang tinggi pada organisasi mampu mendorong timbulnya OCB karyawan, karena adanya kemungkinan yang lebih besar bagi karyawan untuk berbicara positif tentang organisasi, memiliki kesediaan membantu rekan kerja, dan melakukan kinerja yang melebihi kewajiban normal. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Kashani, 2012) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

Perilaku OCB pada PT Masa Kini Harian Lampung Post masih rendah dilihat dari adanya beberapa karyawan yang keluar, hal tersebut sejalan dengan sikap *sportsmanship* yang dijelaskan oleh penelitian (Podsakoff, *et al* 1990) yang menjelaskan bahwa *sportsmanship* adalah perilaku yang memberikan toleransi untuk bertahan bekerja pada organisasi terhadap keadaan yang kurang ideal tanpa mengajukan keberatan, sehingga perlu adanya motivasi agar karyawan lebih merasa nyaman dan tetap bertahan di perusahaan. Keberhasilan organisasi tidak terlepas dari kerja sama antar karyawan, hal tersebut sangat diperlukan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang positif, penelitian Podsakoff, *et al* (1990) yang menjelaskan bahwa perilaku *Altruism* adalah perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi. OCB bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak tercantum didalam kontrak kerja, melainkan sebagai pilihan personal.

Berdasarkan latar belakang dan data-data yang berkaitan diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post”**.

1.2 Rumusan Masalah

Ketidakpuasan dengan kualitas kehidupan kerja adalah masalah yang mempengaruhi hampir semua pekerja dalam perusahaan. Hal tersebut di karenakan penetapan jam kerja di atas rata-rata jam kerja pada umumnya. PT Masa Kini Harian Lampung Post mempunyai penetapan jam kerja rata-rata 9 jam untuk 5 hari kerja dan 8 jam untuk 6 hari kerja. Ketentuan mengenai pembagian jam kerja tertera pada UU No. 13/2003 mengenai batas waktu jam kerja untuk 7 atau 8 jam sehari. Rendahnya tingkat kualitas kehidupan kerja juga disebabkan oleh keseimbangan kehidupan kerja yang rendah berdasarkan hasil data dan pengamatan pada Tabel 3, pengembangan dan pelatihan *skill* yang kurang merata, dan kepemimpinan yang berdampak pada rendahnya tingkat komitmen karyawan pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.

Kualitas kehidupan kerja dan komitmen yang rendah menyebabkan OCB yang diberikan karyawan masih minim. Perusahaan harus mengerti bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi maka semakin tinggi kontribusi OCB yang diberikan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap OCB karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap OCB karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi dan OCB.

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi institusi terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi dan OCB.

3. Bagi Kalangan Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi yang berguna bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kualitas Kehidupan Kerja

1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan (Husnawati, 2006).

Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai alternatif pengendalian dalam mengelola karyawan serta merupakan metode terbaik untuk mempertahankan karyawan yang berbakat sehingga memperoleh kinerja yang lebih baik. Unsur kualitas kehidupan kerja memperhatikan dampak bekerja pada individu dalam membandingkan efektivitas organisasi dan juga ide partisipasi dalam memecahkan masalah dan keputusan organisasi (Taleghani, *et al* 2014). Kualitas kehidupan kerja mengacu pada tingkat kebahagiaan atau ketidakpuasan dengan karier seseorang. Mereka yang menikmati karir mereka dikatakan memiliki kualitas hidup kerja yang tinggi, sementara mereka yang tidak bahagia atau yang kebutuhannya tidak terisi dikatakan memiliki kualitas kerja yang rendah.

Perusahaan bertujuan memotivasi karyawan tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan ekonomi mereka, tetapi juga masalah sosial dan psikologis. Kualitas hidup kerja yang baik mengarah pada suasana hubungan impersonal yang baik pada sesama rekan kerja.

Menurut (Saraji dan Daraghi, 2006). Kualitas kehidupan kerja yang tinggi sangat penting bagi organisasi untuk terus menarik dan mempertahankan karyawan. Kualitas kehidupan kerja adalah program departemen keseluruhan yang komprehensif yang ditujukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan, memperkuat pembelajaran di tempat kerja dan membantu karyawan mengelola perubahan dan transisi dengan lebih baik. Kualitas hidup kerja yang baik tidak hanya menarik talenta baru tapi juga mempertahankan bakat yang ada. Kualitas hidup kerja meliputi keamanan kerja, kondisi kerja yang baik, kompensasi yang memadai dan adil serta kesempatan kerja yang setara. (Kaur, 2016). Dengan menerapkan kualitas kehidupan kerja yang baik membuat karyawan lebih sehat, lebih berkomitmen, lebih aman dalam bekerja dan memproduksi lebih banyak barang, serta akan mengurangi pengeluaran organisasi (Horst, 2014).

2. Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Chen and Farh (2000) dalam Lawler, *et al* (2007) terdapat 4 dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur kualitas kehidupan kerja seorang karyawan yaitu:

a) Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu keadaan dimana individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi

konflik antara kehidupan keluarga dengan karir pekerjaan serta adanya peningkatan motivasi, produktifitas dan loyalitas terhadap pekerjaan.

Keseimbangan kehidupan kerja secara umum berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan sebagainya.

b) Kompensasi dan Manfaat

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Benefit adalah tunjangan seperti asuransi jiwa, kesehatan, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya.

c) Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik.

d) Perilaku Pengawasan

Kepemimpinan adalah komponen penting dalam eksistensi perusahaan, fungsi adalah sebagai pertahanan dari kelompok atau organisasi di luar perusahaan. Banyak organisasi telah menyadari fakta bahwa kesuksesan perusahaan tidak hanya bergantung dengan karyawan yang memiliki SDM yang baik, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas dan keefektifan seorang pemimpin.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Menurut Robbins (2008), Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Baron dan Greenberg (1990), komitmen adalah Penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, di mana individu akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen dianggap sebagai *psychological state*, namun hal ini dapat berkembang secara retrospektif (sebagai justifikasi terhadap tingkah laku yang sedang berlangsung). Sebagaimana dalam pendekatan *behavioral*, komitmen dianggap secara prospektif (berdasarkan persepsi dari kondisi saat ini atau di masa depan di dalam organisasi). Sedangkan dalam pendekatan *attitudinal* didefinisikan sebagai komitmen dalam berorganisasi yang merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1990), membagi tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: afektif (affective), berkelanjutan (continuance), dan normatif (normative) sebagai berikut:

a) Komitmen Afektif

Afektif komitmen berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dalam kegiatan berorganisasi. Anggota organisasi dengan affective commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

b) Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan continuance commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

c) Komitmen Normatif

Komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

C. Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)

1. Pengertian OCB

Menurut Organ, *et al* (1988) perilaku kewargaan organisasi (OCB) adalah suatu perilaku kesukarelaan dalam bekerja dalam suatu organisasi. Perilaku ini dapat melampaui peran di tempat kerja dan bahkan dapat membantu sesama rekan kerja untuk mendukung berfungsinya suatu organisasi secara efektif. Katz dan Kahn (1964) menggunakan konsep serupa dan menyebutnya sebagai inovatif dan perilaku spontan. Perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi (Podsakoff *et al.*, 1990). Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (2013) OCB adalah perilaku individu yang memberikan kontribusi keseluruhan positif kepada organisasi. Contohnya seorang karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat diterima dalam hal kuantitas dan kualitas. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Aldag dan Resckhe (2011), OCB merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. perilaku kewargaan organisasi ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

2. Dimensi OCB

Menurut Podsakoff, *et al* (1990) dimensi OCB terbagi menjadi sebagai berikut:

a) *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi.

b) *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas pegawai.

c) *Civic Virtue*

Perilaku yang mengidentifikasi tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosuder, prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

d) *Sportsmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.

e) *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah–masalah interpersonal.

D. Penelitian Terdahulu

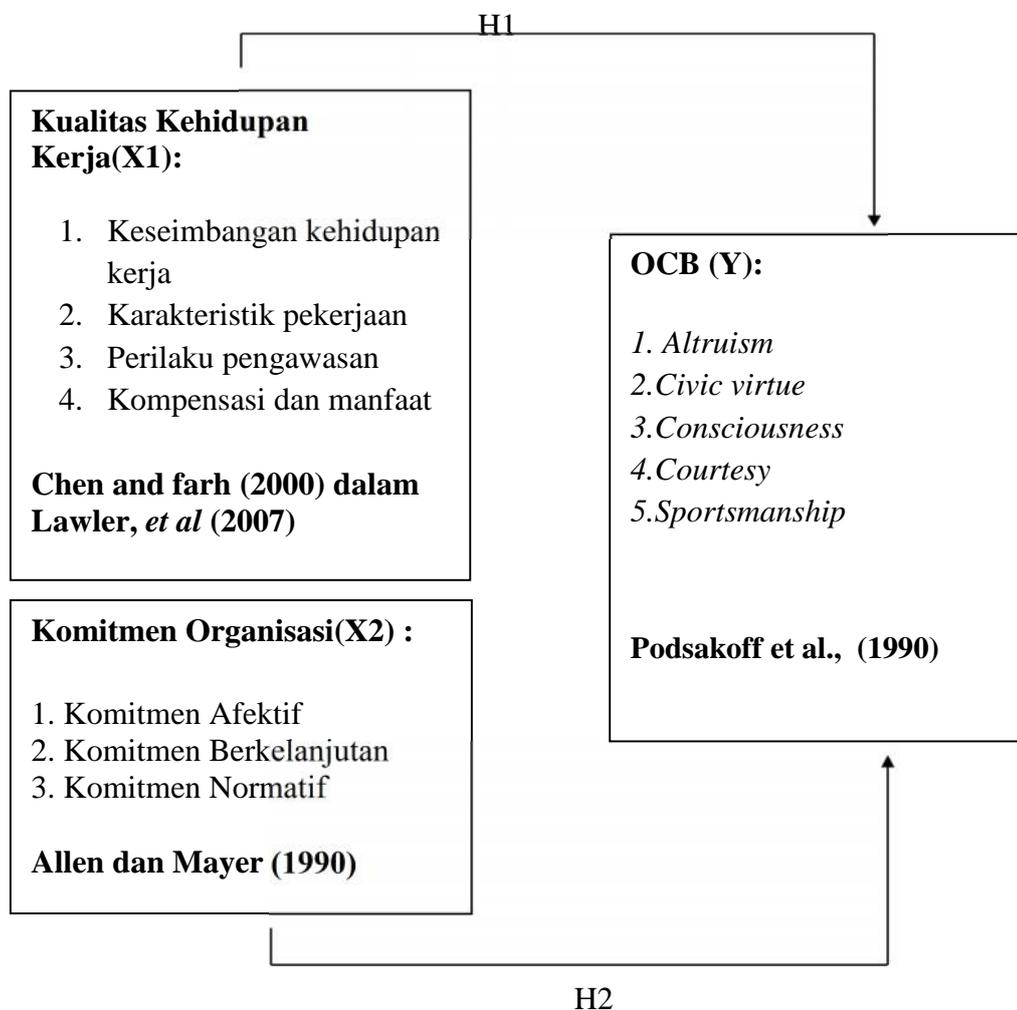
Tabel 4. Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Deskripsi Hasil Peneliti
a.	Lawler, Huang, dan Lei (2007)	<i>The Effects of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Dengan kualitas kehidupan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi.
2.	Freud dan Carmeli (2004)	<i>The Relationship Between Work Commitment and Organizational Citizenship Behavior among Lawyers in the Private Sector.</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap OCB karyawan. Semakin tinggi level komitmen seorang karyawan dalam organisasi maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap OCB karyawan.
3.	Daud (2010)	<i>Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi, penelitian ini memberikan informasi tentang bagaimana karyawan dalam organisasi melihat lingkungan kerja mereka.
4	Kashani (2012)	<i>A Review on Relationship between Quality of work life and organizational citizenship behavior (Case Study: An Irianian Company).</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap OCB, semakin baik kualitas kehidupan kerja maka karyawan akan melakukan kinerja yang melebihi kewajiban normal.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teoriberhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalahyang penting. Kerangka pemikiran menjelaskan secara teoritis pertautan antarvariabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2009) berdasarkan tinjauan pustaka, maka peneliti membuat kerangka pikir penelitian sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2009). Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikembangkan, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB pada karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post

H2 : Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku OCB pada karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Penelitian ini akan mengambil populasi pada karyawan PT Masa Kini Harian Mandiri Lampung Post

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausalitas yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Menurut Oei (2010), terdapat tiga desain penelitian yaitu : desain penelitian eksploratori, desain penelitian deskriptif dan desain penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan desain penelitian dengan tujuan utama membuktikan adanya hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat.

C. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi dan diambil kesimpulan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab dan pemberi pengaruh terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2009). Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yaitu, kualitas kehidupan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2).

b. Variabel terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas yang menjadi pengaruh (Sugiyono, 2009). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, OCB (Y).

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Berikut ini penjelasan mengenai operasional variabel penelitian dari kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi.

Tabel 5. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	Kualitas kehidupan kerja adalah sebuah konstruksi yang komprehensif yang mencakup kesejahteraan pekerjaan terkait individu dan sejauh mana pengalaman kerja yang bermanfaat dan memuaskan. Walton (1975) dalam Liswandi (2016)	1. Keseimbangan kehidupan kerja 2. Karakteristik pekerjaan 3. Perilaku pengawasan 4. Kompensasi dan manfaat Chen dan Farh, (2000) dalam Lawler, <i>et al</i> (2007)	Likert atau Interval : Skala ini mengukur Tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian

Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis yang mencerminkan hubungan antara karyawan dan organisasi dan menghasilkan keputusan untuk terus bekerja di organisasi itu; dan mengevaluasi konsep menjadi pendekatan psikologis pekerja terhadap organisasi. Allen dan Mayer (1990)	1.Komitmen afektif 2.Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif Allen dan Mayer (1990)	pertanyaan yang mengukur suatu objek (Oei,2010)
OCB (Y)	OCB Merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektifitas fungsi organisasi . Organ (1988)	1. <i>Altruism</i> 2. <i>Civic virtue</i> 3. <i>Consciousness</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Sportsmanship</i> Podsakoff et al., (1990)	

E. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2011). Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post berupa gambaran umum perusahaan, jam kerja yang melebihi batas kerja normal, *turnover* yang tinggi hasil pengamatan sementara, jumlah karyawan dan *turnover* karyawan .

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti dari *website*, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian.

F. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post yang berjumlah 228 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Pengambilan sampel yang tepat adalah menggunakan teknik *sampling* untuk menentukan sampel yang tang akan digunakan. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan membatasi ciri-ciri khusus seseorang yang memebrikan informasi yang dibutuhkan. Penentuan subjek untuk dijadikan sampel atau responden dilakukan dengan *purposive sampling* dengan kriteria yang penulis terapkan yaitu karyawan tetap PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post yang berjumlah 132 orang.

G. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab (Sugiyono, 2009). Peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung post yang memenuhi kriteria dalam penelitian. Kuesioner yang akan disebarkan oleh peneliti terdiri dari 3 variabel yaitu variabel kualitas kehidupan kerja yang diadopsi dari (Chen dan Farh, 2000 dalam Lawler, *et al* 2007), variabel komitmen organisasi diadopsi dari (Allen dan Mayer 1990), dan variabel OCB diadopsi dari (Podsakoff *et al*, 1990).

Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala likert. Skala likert memiliki 5 komponen jawaban dan bobot penilaian sebagai berikut.

- Jawaban Sangat setuju (SS) diberi skor 5
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- Jawaban Tidak setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

Apabila pernyataan pada kuesioner harus di *revers*, maka bobot penilainnya sebagai berikut:

- Jawaban Sangat setuju (SS) diberi skor 1
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 2
- Jawaban Netral (N) diberi skor 3

- Jawaban Tidak setuju (TS) diberi skor 4
- Jawaban Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 5

2. Studi Kepustakaan

Penelitian dilakukan dengan mempelajari literature dan buku yang berhubungan dengan penulisan skripsi, seperti karya ilmiah, jurnal, buku dan hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

H. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS.

Pengukuran tingkat interkorelasi antar variabel dapat dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Proses analisis dapat dilanjutkan apabila nilai KMO MSA yang $> 0,5$. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai *factor loading* $> 0,5$. Nilai *factor loading* yang $< 0,5$ dan terjadi *cross loading* harus dikeluarkan sampai tidak ada lagi nilai *factor loading* yang $< 0,5$.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) uji reliabilitas adalah ketepatan instrumen dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program

SPSS dan menggunakan teknik pengukuran *chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *chronbach Alpha* > 0,6 dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \left(\frac{k}{k-1} \right) 1 - \left[\frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

R : Reliabilitas instrumen

K : Banyaknya butir pertanyaan

²b : Jumlah varian butir

²t : Varian total

Kriteria reliabilitas diinterpretasikan dengan daftar koefisien r sebagai berikut:

Tabel 6. Koefisien nilai r Cronbach's Alpha

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Cukup/Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Tabel di atas menjelaskan bahwa jika nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,8000-1,0000 maka yang dimiliki reliabilitas yang sangat tinggi, 0,6000-0,7999 memiliki reliabilitas yang tinggi, 0,4000-0,5999 memiliki reliabilitas yang cukup atau sedang, 0,2000-0,3999 memiliki reliabilitas yang rendah, dan 0,0000-0,1999 maka memiliki reliabilitas yang sangat rendah.

3. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2009) uji normalitas merupakan uji yang mengemukakan bahwa statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, untuk itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu. Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel yang akan diteliti dan distribusi normal jika $\sigma > 0,05$.

I. Analisis Data

Data yang didapat dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis. Analisis data tersebut ada dua bentuk yaitu deskripsi hasil penelitian dan analisis data kuantitatif.

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil penelitian yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$\blacksquare Y = a_0 + \beta_1 X_1 + e$$

$$\blacksquare Y = a_0 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : OCB

X₁ : Kualitas kehidupan kerja

X₂ : Komitmen organisasi

a₀ : Konstanta

β_1 : Koefisien X₁

β_2 : Koefisien X₂

e : *Error*

J. Pengujian Hipotesis

Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara yaitu dengan mencocokkan fakta atau dengan mempelajari konsistensi logis.

Metode pengujian terhadap hipotesis berupa analisis regresi linier berganda serta dilakukan pengujian secara parsial (uji t).

1. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < (0,05)$, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}(0,05)$, maka hipotesis dapat didukung.
- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}(0,05)$, maka hipotesis tidak dapat didukung.

V. SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh Kualitas kehidupan kerja dan Komitmen organisasi terhadap OCB karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu:

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan PT Masa Kini Harian Mandiri Lampung Post, dengan kompensasi yang memadai, jam kerja yang normal dan kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja maka karyawan akan melakukan kinerja yang melebihi kewajiban normal.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan PT Masa Kini Harian Mandiri Lampung Post, dengan adanya pengaruh positif kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi maka semakin tinggi kontribusi OCB yang diberikan karyawan.

B. Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian dan menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran bagi perusahaan terkait Kualitas Kehidupan Kerja, sebaiknya meningkatkan karakteristik pekerjaan dan perilaku pengawasan dan terhadap karyawan, agar karyawan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik lagi.
2. Saran bagi perusahaan terkait Komitmen Organisasi sebaiknya terus memberikan manfaat yang lebih agar mampu memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan komitmen dalam perusahaan.
3. Saran bagi karyawan terkait OCB, sebaiknya dapat memisahkan masalah kerja dari masalah pribadi dalam pekerjaan, agar hal tersebut tidak mengganggu OCB karyawan, akan tetapi dapat meningkatkan OCB karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Responden dalam penelitian ini hanya karyawan PT Masa Kini Harian Mandiri Lampung Post, bagi peneliti selanjutnya penulis sarankan untuk memperluas wilayah penelitian, sehingga tingkat generalisasi lebih tinggi.
2. Salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner, sehingga adanya keterbatasan penelitian berupa jawaban yang diberikan oleh responden terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1): 1-18.
- Aldag, R. dan Rescheke, W. 2011. *Employee value added : Measuring discretionary effort and its value to the organization Center for Organization Effectiveness*.
- Afsar, Tasdemir Selda. 2014. Impact of the Quality of Work-life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey. *International Journal of Social Sciences* Vol. III (4), 2014
- Baron dan Greenberg.1990. *Behavior in organizations*, 3rd ed. Boston, MA:Allyn dan Bacon (A Division of Simon & Schuster, Inc).
- Birjandi, Masoud., Birjandi Hamid., dan Ataei Manoochehr. 2013. The Relationship Between The Quality Of Work Life And Organizational Commitment Of The Employees Of Darab Cement Company: Case Study In Iran. *International Journal of Economics, Business and Finance* Vol. 1, No. 7, PP:154-164, ISSN:2327-8188
- Fields, Mitchel W., and James W. Thacker, 1992, "Influence of Quality of Work Life on Company and Union Commitment", *Academy of Management Journal*, Vol. 35, No. 2 p.439-450
- Freund, Anat dan Carmel, Abraham. 2004. The Relationship Between Work Commitment and Organizational Citizenship Behavior among Lawyers in the Private Sector. *Journal of Behavioral Applied Management*, Vol 5 No2

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan keempat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Horst D.J., Broday E. E., Bondarick R., Serped L. F., Pilatti L. A .2014. Quality of Working Life and Productivity: An Overview of the Conceptual Framework, *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*.Volume 2. Issue 5. PP 87-98.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara
- Husnawati, Ari. 2006. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Perum Pegadaian Kanwil Vi Semarang).
- Kashani, F.H. 2012. A Review on Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior (Case Study: An Iranian Company). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(9)9523-9531
- Katz, D., Kahn, R. L. 1964, 1978. *The social psychology of organizations*. New York: Wiley
- Kaur, Avjeet. 2016. Quality of Work Life. *International Journal of Engineering Science and Computing*, Vol 6, No.7
- Lawler J., Huang C.T., Lie Y.C . 2007. The Effects of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention. *Social Behavior and Personality*, 35(6),735-750
- Liswandi. 2106. Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Lentera Bisnis* Vol. 5 NO. 1 ISSN 2252-9993
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Normala, D. (2010). Investigating The Relationship Between Quality Of Work Life And Organizational Commitment Amongst Employees In Malaysian Firms. *International Journal Of Business And Management*, 5(10), 75-83.
- Naimatullah, Shah. (2011). Investigating Employee Career Commitment Factors In A Public Sector Organisation Of A Developing Country. *Journal of Enterprise Information Management*, Vol. 24 Iss 6 pp. 534 – 546
- Organ, D. W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA:Lexington Books.
- Organ, D. W., P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc
- Podsakoff, P.M.,MacKenzie, S.B., Moorman R.H., Fetter R., 1990. Transformational Leader Behavior and Their Effects on Followers Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *Leadership Quarterly*, 1(2),107-142
- Podsakoff, P.M.,MacKenzie, S.B.,Paine, J.B., dan Bachrach, D.G., 2000. Organizational Citizenship Behavior: a Critical Review of Theoretical Empirical Literature and Suggestions for Future Research, *Journal of Management*, 26 (3): 513-563.
- Robbins, P. Stephen dan Judge, A. Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Buku Kedua. Jakarta: Salemba Empat
- Rokhman, Wahibur. 2012. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intension dan Stres Kerja : Studi pada BMT di Kabupaten Kudus. *Conference in Business Accounting&Management*, Vol 1. P.1135-1145
- Saraji G.N & Daraghi, H. 2006. Study of Quality of Work Life (QWL). *Iranian Journal of Publication Health*, 35(4), 8-14

- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan keempatbelas. Bandung : AFABETA
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan keempat. Jakarta : Salemba Empat
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. & Lee, D. J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55, 241-302.
- Taleghani M, Chegin M.G., Hashemi M.H. 2014. An Overview of the Quality of Working Life and its Importance and its Impact on the Organizational Commitment. *Universal Journal of Management and Social Science*. Vol. 4. No.2.
- Sarika, Sushil. 2013. Motivation and Retention: HR Strategies in Achieving Quality of Work Life. *Global Journal of Management and Business Studies*. ISSN 2248-9878 Volume 3, Number 7, pp. 763-768.