

Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan: Peranan Quality of Work Life dan Komitmen Organisasi

Yanto Prasetyo¹

Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia
yanto_prasetyo@untag-sby.ac.id

Hikmah Husniyah Farhanindya²

Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia
hfarhanindya@untag-sby.ac.id

Nadhifa Avriel Mawaddah³

Fakultas Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia
nadhifaavrielmawaddah@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the influence of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among employees. OCB is an extra-role behavior that supports organizational effectiveness and enhances business sustainability by encouraging employees to contribute beyond their formal duties. This study employs a quantitative approach with a correlational design and involves 104 employees of PT. Kerta Rajasa Raya (51 males, 53 females, average age = 34 years). Data were collected through questionnaires measuring QWL ($\alpha = 0.949$), Organizational Commitment ($\alpha = 0.900$), and OCB ($\alpha = 0.887$). Multiple linear regression analysis indicates that QWL and Organizational Commitment collectively contribute 50.3% to OCB ($R^2 = 0.503$, $p < 0.01$). Partially, QWL ($t = 3.901$, $p < 0.01$) and Organizational Commitment ($t = 3.253$, $p = 0.002$) significantly influence OCB. The findings suggest that higher QWL and Organizational Commitment increase employees' tendency to engage in OCB. Therefore, organizations should enhance QWL through employee welfare programs, a supportive work environment, and work-life balance. Additionally, fostering commitment through supportive leadership, effective communication, and fair reward systems can strengthen employee engagement, boost work motivation, and optimize organizational productivity in a sustainable manner.

Keywords: organizational citizenship behavior, quality of work life, organizational commitment, employee well-being, productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Quality of Work Life (QWL) dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan. OCB merupakan perilaku ekstra peran yang mendukung efektivitas organisasi dan meningkatkan keberlanjutan perusahaan dengan mendorong karyawan untuk berkontribusi di luar tugas formal mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan melibatkan 104 karyawan PT. Kerta Rajasa Raya (51 laki-laki, 53 perempuan, rerata usia = 36 tahun). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur QWL ($\alpha = 0.949$), Komitmen Organisasi ($\alpha = 0.900$), dan OCB ($\alpha = 0.887$). Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa QWL dan Komitmen Organisasi secara simultan berkontribusi sebesar 50.3% terhadap OCB ($R^2 = 0.503$, $p < 0.01$). Secara parsial, QWL ($t = 3.901$, $p < 0.01$) dan Komitmen Organisasi ($t = 3.253$, $p = 0.002$) memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik QWL dan semakin tinggi Komitmen Organisasi, semakin besar kecenderungan karyawan untuk menunjukkan OCB. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan QWL melalui kesejahteraan, lingkungan kerja yang mendukung, serta keseimbangan kerja-hidup. Selain itu, membangun komitmen melalui kepemimpinan yang suportif, komunikasi efektif, serta sistem penghargaan yang adil dapat memperkuat keterikatan karyawan, meningkatkan motivasi kerja, dan mengoptimalkan produktivitas organisasi secara berkelanjutan.

Kata kunci: *organizational citizenship behavior*, *quality of work life*, komitmen organisasi, kesejahteraan karyawan, produktivitas

PENDAHULUAN

Sektor manufaktur berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi melalui produksi dan distribusi barang atau jasa. Untuk tetap kompetitif di pasar global, perusahaan harus beradaptasi dengan inovasi dan ekspansi bisnis. Namun, ekspansi yang tidak terencana dapat meningkatkan risiko operasional, sehingga diperlukan strategi alternatif yang berfokus pada pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang berkualitas menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Di tengah perubahan teknologi dan dinamika organisasi, efektivitas dan efisiensi SDM menjadi prioritas utama. Selain kinerja dalam tugas utama (*in-role*), kontribusi sukarela di luar tanggung jawab formal (*extra-role*) juga berperan besar dalam keberlanjutan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mencerminkan kesukarelaan karyawan dalam mendukung kemajuan perusahaan tanpa imbalan langsung. OCB tidak hanya berdampak positif pada organisasi tetapi juga dapat mengurangi *burnout* pada pekerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif (Malekar dan Ndoja, 2020).

Menurut Tewal dkk (dalam Prasetyo dkk., 2022) Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kontribusi individu yang melampaui tugas pokoknya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang mencakup tindakan seperti membantu rekan kerja, mengambil inisiatif, dan menjaga hubungan yang harmonis, menjadi kunci dalam mencapai kinerja optimal. Meskipun keragaman latar belakang dan tingkat pekerjaan dapat menjadi tantangan, individu dengan OCB tinggi mampu bekerja sama secara efektif, meningkatkan

efisiensi, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Seperti yang ditekankan oleh Zhang dkk. (2020), OCB adalah perilaku kooperatif yang krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung.

Keberhasilan organisasi dalam lanskap bisnis yang kompetitif tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk atau layanan, tetapi juga oleh keterlibatan dan kontribusi aktif karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi, karena mencerminkan perilaku sukarela karyawan yang melampaui tugas formalnya. OCB mencakup membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan sosial perusahaan, serta mengajukan ide inovatif tanpa mengharapkan imbalan langsung. Organ dkk. (2006) menekankan bahwa OCB berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam industri manufaktur yang dinamis, karyawan dengan tingkat OCB tinggi lebih mampu bekerja sama, mengatasi tantangan, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Ramos dan Ellitan (2023) menemukan bahwa OCB berdampak positif terhadap kinerja organisasi, di mana perilaku sukarela karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Selain meningkatkan kinerja individu, OCB juga memperkuat kerja sama tim dan efektivitas organisasi. Perilaku ini terlihat dalam bentuk membantu rekan kerja yang sedang kelebihan beban, memberikan dukungan kepada rekan yang menghadapi hambatan, serta mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah tanpa instruksi langsung. Meskipun tidak selalu mendapatkan pengakuan dalam sistem penghargaan formal, OCB tetap menjadi elemen penting dalam strategi perusahaan untuk mencapai keberlanjutan jangka panjang. Organ (1988) menyatakan bahwa ketika OCB dilakukan secara kolektif, efektivitas organisasi meningkat secara signifikan. Firdaus dan Suhermin (2023) juga menegaskan bahwa OCB, kerja sama tim, dan sistem penghargaan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya membantu organisasi mencapai tujuannya secara optimal.

Penelitian mengenai OCB terus menarik perhatian karena dampaknya yang signifikan terhadap kesuksesan organisasi. Karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi cenderung berperan dalam meningkatkan produktivitas tim, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memperkuat loyalitas terhadap organisasi (Sihombing dan Sitanggang, 2019). Selain memberikan manfaat besar bagi organisasi, OCB tidak hanya memberikan kontribusi positif bagi perusahaan, tetapi juga memiliki dampak signifikan pada kesejahteraan karyawan. Karyawan yang aktif terlibat dalam perilaku OCB cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, memiliki rasa memiliki yang lebih tinggi terhadap organisasi, dan mengalami tingkat stres yang lebih rendah (Lakoy dkk., 2023). Lingkaran positif ini tercipta karena kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk terus memberikan kontribusi lebih. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi OCB menjadi kunci bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dengan menciptakan budaya kerja yang mendukung OCB, organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Podsakoff dkk. (2009) mengidentifikasi bahwa karakteristik organisasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi OCB. Sutrisno (2017) mendukung teori ini dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, seperti keadilan organisasi, komunikasi yang efektif, dan budaya kerja yang positif, berkontribusi besar terhadap komitmen organisasi dan perilaku ekstra-peran karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan mendapatkan dukungan dari organisasi, mereka lebih cenderung untuk melakukan OCB, bahkan tanpa adanya pengakuan atau imbalan yang jelas. Salah satu aspek kunci dalam menciptakan lingkungan yang mendukung OCB adalah *Quality of Work Life* (QWL). Penelitian Dewi dan Indrawati (2019) menunjukkan bahwa QWL memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku

prososial karyawan, yang berarti bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang diberikan perusahaan, semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk memberikan kontribusi di luar tugas formalnya.

Quality of Work Life (QWL) mencerminkan sejauh mana pekerjaan seseorang dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan psikologisnya. Perusahaan yang mengabaikan aspek ini berisiko mengalami kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, serta mengalami penurunan produktivitas dan loyalitas karyawan yang ada. Sebaliknya, lingkungan kerja dengan QWL yang tinggi tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan karyawan. Reinaldo dkk. (2024) menegaskan bahwa dengan memberikan otonomi, dukungan sosial, dan peluang pengembangan diri, organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, investasi dalam peningkatan QWL menjadi strategi penting bagi organisasi untuk mendukung OCB serta meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan perusahaan.

Lingkungan kerja yang aman, hubungan interpersonal yang baik, serta seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi ini, pada gilirannya, mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku proaktif seperti membantu rekan kerja atau memberikan masukan konstruktif, yang secara keseluruhan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi (Nuurramadhan dan Darmastuti, 2024). Selain itu, QWL yang optimal meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, mereka cenderung lebih terikat dengan organisasi dan termotivasi untuk menunjukkan perilaku OCB, seperti menjaga reputasi organisasi atau menjalankan tanggung jawab di luar tuntutan formal pekerjaan. Dengan demikian, kualitas hidup kerja (QWL) yang baik bukan hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi. QWL menjadi investasi strategis yang menarik dan mempertahankan talenta terbaik (Jihad dkk., 2022).

Menurut Fathiyah dan Pasla (2021), komitmen organisasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi OCB. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi oleh nilai-nilai perusahaan dan secara sukarela memberikan kontribusi di luar tugas pokoknya. Mereka menunjukkan perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja, menciptakan suasana kerja yang positif, dan mendukung inisiatif perusahaan. Sebaliknya, kurangnya komitmen dapat menurunkan kecenderungan karyawan untuk berpartisipasi dalam keberhasilan tim atau organisasi, membuat mereka lebih fokus pada tugas formal saja. Komitmen organisasi mencerminkan ikatan psikologis antara individu dan organisasi, yang ditandai oleh rasa memiliki, identifikasi dengan nilai-nilai perusahaan, serta loyalitas terhadap tujuan organisasi. Allen dan Meyer (1990) membagi komitmen organisasi menjadi tiga aspek utama: komitmen afektif (emosional), komitmen normatif (berdasarkan kewajiban moral), dan komitmen berkelanjutan (berdasarkan pertimbangan rasional).

Komitmen yang tinggi mendorong perilaku OCB karena karyawan merasa terikat dengan tujuan organisasi dan percaya pada sistem penghargaan yang adil (Wicaksono & Masykur, 2018). Kaswan (2017) menegaskan bahwa komitmen organisasi mencerminkan kesiapan karyawan untuk bertahan di perusahaan, bekerja lebih keras, dan memiliki semangat untuk berkontribusi. Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih loyal, memiliki tingkat absensi yang rendah, serta lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi ekstra demi keberhasilan organisasi (Ahmadya dkk., 2024). Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, membangun komitmen organisasi yang kuat menjadi strategi penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif. Hal ini tidak hanya meningkatkan

kinerja karyawan tetapi juga mendorong perilaku OCB yang dapat memperkuat keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian Hastuti & Wibowo (2020) menunjukkan bahwa QWL dan komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi OCB. Karyawan dengan QWL yang baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih loyal terhadap perusahaan, dan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi ekstra. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Komitmen organisasi juga merupakan faktor kunci dalam munculnya OCB, karena karyawan yang merasa terikat dengan nilai dan tujuan organisasi cenderung lebih bersedia untuk melampaui kewajiban formal mereka demi keberhasilan perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi menghargai upaya mereka, mereka akan lebih terdorong untuk menunjukkan perilaku OCB.

Banyak penelitian sebelumnya telah membahas dan mengkaji tentang *Organizational Citizenship Behavior* dalam berbagai konteks organisasi. Namun, sebagian besar penelitian tersebut belum secara spesifik menghubungkan variabel *Quality of Work Life* dan komitmen organisasi dengan OCB. Padahal, kedua variabel ini diyakini memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk perilaku ekstra peran karyawan di dalam organisasi. Dengan demikian, penelitian ini akan menyelidiki interaksi antara variabel QWL dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi OCB dalam konteks yang lebih mendalam.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional untuk menguji hubungan antara variabel-variabel dalam hipotesis. Pendekatan ini membantu peneliti menganalisis sejauh mana perubahan dalam satu variabel berhubungan dengan perubahan pada variabel lainnya. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi berganda, yang digunakan untuk melihat pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah 104 karyawan organik (tetap) yang bekerja di PT. Kerta Rajasa Raya, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun di perusahaan tersebut, sedangkan kriteria eksklusi adalah karyawan kontrak atau magang yang tidak memenuhi kriteria keikutsertaan dalam penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria inklusi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, penelitian ini melibatkan seluruh 104 karyawan organik yang memenuhi persyaratan.

Pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung (paper & pencil) kepada karyawan pada 3 hingga 5 Desember 2024 melalui staf HRD PT. Kerta Rajasa Raya. Sebelum pembagian kuesioner, peneliti memberikan *informed consent* kepada partisipan, yang menjelaskan bahwa data yang dikumpulkan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan identitas mereka akan dirahasiakan. Untuk menjaga anonimitas, partisipan diminta mengisi data diri dengan nama alias (samaran) tanpa mencantumkan informasi pribadi yang dapat mengidentifikasi mereka secara langsung.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbasis skala Likert, yang memungkinkan responden menilai pernyataan dalam kuesioner berdasarkan lima tingkat persetujuan: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diukur menggunakan *The Organizational Citizenship Behavior Scale* yang dikembangkan oleh Podsakoff (2009), yang telah diterjemahkan dan dimodifikasi sesuai dengan konteks penelitian, dengan tingkat

reliabilitas Cronbach's $\alpha = 0.887$. OCB diukur berdasarkan lima aspek utama, yaitu *altruism courtesy, civic virtue, sportsmanship*, dan *conscientiousness*. Variabel *Quality of Work Life* (QWL) diukur menggunakan *Walton's Quality of Work Life Model*, yang mencakup delapan aspek utama dengan tingkat reliabilitas Cronbach's $\alpha = 0.949$. Aspek yang diukur meliputi *adequate and fair compensation, safe and healthy working, development using human capacity, growth and security, social integration, constitutionalism, work and total life space*, serta *social relevance of work life*. Adapun variabel Komitmen Organisasi diukur menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (1990), dengan tingkat reliabilitas Cronbach's $\alpha = 0.9$. Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan tiga aspek utama, yaitu *affective commitment, continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel *Quality of Work Life* (QWL) dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Analisis ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 24. Hasil analisis diuji menggunakan tingkat signifikansi, di mana nilai $p > 0.05$ menunjukkan hasil yang tidak signifikan, nilai $p < 0.05$ menunjukkan pengaruh yang cukup kuat, dan nilai $p < 0.01$ menunjukkan hubungan yang sangat signifikan (Azwar, 2019).

Dalam aspek etika penelitian, peneliti memastikan bahwa setiap partisipan memahami tujuan penelitian serta hak mereka untuk tidak berpartisipasi atau menarik diri kapan saja tanpa konsekuensi. Data yang dikumpulkan dijaga kerahasiaannya dengan tidak mencantumkan identitas asli responden. Meskipun penelitian ini telah memperoleh *ethical clearance formal* dari institusi akademik atau komite etika penelitian, peneliti tetap memastikan kepatuhan terhadap standar etika penelitian sosial, termasuk prinsip anonimitas, kerahasiaan data, dan penggunaan data hanya untuk kepentingan akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 104 partisipan dengan komposisi gender yang hampir seimbang, terdiri dari 51 laki-laki (49%) dan 53 perempuan (51%). Dari segi usia, mayoritas responden berada dalam rentang 31–40 tahun (32.7%), diikuti oleh kelompok usia 20–30 tahun (27.9%), serta responden yang berusia di atas 40 tahun (39.4%). Terkait tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA/K (53.8%), diikuti oleh lulusan S1 (34.6%), serta lulusan D3/D4 (11.6%). Jika dilihat dari pengalaman kerja, mayoritas responden telah bekerja lebih dari 5 tahun (71.1%), sementara responden dengan pengalaman kerja kurang dari 1 tahun dan 3–5 tahun masing-masing berjumlah 10.6%, sedangkan yang memiliki masa kerja 1–3 tahun sebanyak 7.7%. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian ini berada pada usia yang relatif matang, memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, serta sebagian besar berasal dari latar belakang pendidikan SMA/K, yang mencerminkan populasi dengan tingkat pendidikan menengah ke atas dan pengalaman profesional yang cukup luas.

Tabel 1. Data Demografi

Variabel	N = 104	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki – laki	51	49%
Perempuan	53	51%

Usia		
20-30 Tahun	29	27.9%
31-40 Tahun	34	32.7%
>40 Tahun	41	39.4%
Tingkat Pendidikan		
SMA/K	56	53.8%
D3/4	12	11.6%
S1	36	34.6%
Lama Bekerja		
<1 Tahun	11	10.6%
1-3 Tahun	8	7.7%
3-5 Tahun	11	10.6%
>5 Tahun	73	71.1%

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian ini memiliki peran penting, karena jika data tidak berdistribusi normal, maka pengujian hipotesis tidak dapat menggunakan metode statistik parametrik. Dalam analisis ini, suatu variabel dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi $p > 0.05$, sedangkan jika $p < 0.05$, maka variabel tersebut dianggap tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan dengan SPSS 24 for Windows, data dalam penelitian ini menunjukkan distribusi yang normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.200, yang lebih besar dari batas 0.05 ($p > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	One-Sample Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Statistic	df	Sig.	Keterangan
QWL-Komitmen Organisasi-OCB	0.063	104	0.200	Normal

Uji linearitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian ini menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 24 pada taraf signifikansi 0.05. Jika nilai signifikansi $p > 0.05$, maka hubungan antar variabel dianggap linier, sedangkan jika $p < 0.05$, hubungan tersebut dianggap tidak linier. Berdasarkan hasil uji linearitas, hubungan antara variabel *Quality of Work Life* dan *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.223 ($p > 0.05$), yang mengindikasikan adanya hubungan linier. Begitu pula, hubungan antara variabel Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai signifikansi 0.258 ($p > 0.05$), yang juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang bersifat linier.

Tabel 3. Uji Linearitas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i> -OCB	1.237	0.223	Linier
Komitmen Organisasi-OCB	1.200	0.258	Linier

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, digunakan dua indikator, yaitu nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 (> 0.10) atau nilai VIF kurang dari 10 (< 10), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas

dalam model regresi. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel *Quality of Work Life* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) menunjukkan nilai tolerance sebesar 0.439 (> 0.10) dan nilai VIF sebesar 2.277 (< 10). Kedua hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel *Quality of Work Life* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2), sehingga kedua variabel tersebut dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i> – Komitmen Organisasi	0.439	2.277	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidakstabilan variabilitas pada variabel residual dalam model regresi, yang berarti variabilitas antar pengamatan tidak konstan. Agar model regresi yang baik dapat tercipta, seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Secara umum, jika nilai *p-value* lebih besar dari 0.05 (> 0.05), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model tersebut. Sebaliknya, jika nilai *p-value* kurang dari 0.05 (< 0.05), maka dapat disimpulkan adanya heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini, variabel *Quality of Work Life* (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.538 ($p > 0.05$) dan variabel Komitmen Organisasi (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.672 ($p > 0.05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut, sehingga model regresi yang digunakan dapat dianggap valid.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i>	0.538	Tidak Terjadi Heterkodastisitas
Komitmen Organisasi	0.672	Tidak Terjadi Heterkodastisitas

Setelah melaksanakan uji prasyarat, termasuk uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hubungan antar variabel yang relevan. Berdasarkan hasil uji prasyarat yang telah dilakukan, variabel *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* memenuhi semua persyaratan yang diperlukan, sehingga analisis dapat dilanjutkan dengan menggunakan regresi berganda untuk menguji hubungan antar variabel tersebut.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Variabel	R-square	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.503	Moderat

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square sebesar 0.503 atau 50.3% menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama memberikan dampak sebesar 50.3% terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sementara itu, sisanya sebesar 49.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Variabel	F	Sig.
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	51.021	0.000

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dibuktikan dengan nilai F sebesar 51.021 dan signifikansi 0.000 ($p < 0.01$). Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) yang mengemukakan

adanya hubungan antara *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* dapat diterima.

Tabel 8. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	t	P	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i>	3.901	0.000	Sangat Signifikan
Komitmen Organisasi	3.253	0.002	Sangat Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji t (parsial) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *Quality of Work Life* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai t hitung sebesar 3.901 dengan tingkat signifikansi 0.000 ($p < 0.01$) mengindikasikan bahwa kedua variabel ini memiliki korelasi positif yang sangat signifikan. Ini berarti bahwa peningkatan *Quality of Work Life* akan diikuti oleh peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*, sementara penurunan *Quality of Work Life* akan menyebabkan penurunan *Organizational Citizenship Behavior*. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dapat diterima. Selanjutnya, hasil uji t (parsial) untuk hubungan antara Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan t hitung sebesar 3.253 dengan tingkat signifikansi 0.002 ($p < 0.01$). Hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* juga memiliki korelasi positif yang sangat signifikan. Artinya, ketika Komitmen Organisasi meningkat, *Organizational Citizenship Behavior* juga akan meningkat, sedangkan penurunan Komitmen Organisasi akan diikuti dengan penurunan *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) juga dapat diterima.

Tabel 9. Sumbangan Efektif

Variabel	Sumbangan Efektif (SE)	Jumlah (R-Square)
<i>Quality of Work Life</i>	27.7%	50.3%
Komitmen Organisasi	22.5%	

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat dalam tabel, terlihat bahwa variabel *Quality of Work Life* memberikan sumbangan efektif sebesar 27.7%, sementara variabel Komitmen Organisasi menyumbang 22.5%. Secara keseluruhan, kedua variabel ini memberikan kontribusi efektif sebesar 50.3% terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diperoleh nilai F sebesar 51.021 dengan tingkat signifikansi 0.000 ($p < 0.01$), yang menunjukkan bahwa secara simultan *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan OCB. Selain itu, nilai R Square sebesar 0.503 mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 50.3% terhadap OCB. Sementara itu, sisanya 49.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, dengan hasil uji t (uji hipotesis atau uji parsial) menunjukkan nilai t sebesar 3.901 dan tingkat signifikansi 0.000 ($p < 0.01$). Hasil ini mengindikasikan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara *Quality of Work Life* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini berarti bahwa semakin baik *Quality of Work Life*, semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan oleh karyawan. Sebaliknya, penurunan *Quality of Work Life* akan menyebabkan penurunan dalam *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yang menyatakan bahwa peningkatan *Quality of Work Life* akan seiring dengan peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung,

keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta keadilan dalam organisasi, akan mendorong karyawan untuk lebih cenderung menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior*.

Quality of Work Life yang baik dapat secara signifikan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini disebabkan oleh perasaan karyawan yang lebih dihargai dan puas dengan lingkungan kerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi untuk melakukan perilaku ekstra yang mendukung organisasi. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam berbagai aspek *Quality of Work Life*, seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kesempatan untuk pengembangan karier, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan interpersonal yang harmonis, cenderung lebih terdorong untuk membantu rekan kerja, menunjukkan kesetiaan, dan aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi di luar tugas formal mereka. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi mendukung kesejahteraan mereka, mereka akan memiliki komitmen emosional yang lebih kuat terhadap organisasi, yang semakin mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang melebihi kewajiban formal mereka.

Temuan ini menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Suwandi dan Erdi (2023) serta Mulyana dkk. (2021). QWL yang tinggi menciptakan rasa keterlibatan dan kepemilikan dalam diri karyawan, yang kemudian mendorong mereka untuk menunjukkan perilaku ekstra-peran seperti membantu rekan kerja, menjaga lingkungan kerja yang kondusif, serta secara sukarela berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Lebih lanjut, hasil penelitian ini memperkuat argumen bahwa QWL bukan hanya faktor pendukung kesejahteraan karyawan, tetapi juga elemen strategis dalam membangun budaya kerja yang produktif dan harmonis. Karyawan yang merasa diperhatikan oleh organisasi dalam hal keseimbangan kerja-hidup, lingkungan kerja yang aman, dan sistem penghargaan yang adil akan lebih termotivasi untuk melakukan OCB. Hal ini didukung oleh teori motivasi-hubungan kerja yang menyatakan bahwa kepuasan terhadap aspek-aspek pekerjaan yang bersifat intrinsik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam perilaku sukarela yang menguntungkan organisasi (Podsakoff dkk., 2009).

Dari perspektif praktis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap kajian SDM dengan menegaskan bahwa organisasi perlu memperhatikan aspek QWL secara holistik untuk meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan. Dengan memperbaiki aspek-aspek QWL seperti keseimbangan kerja-hidup, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung, organisasi dapat menciptakan kondisi yang lebih kondusif bagi karyawan untuk menunjukkan OCB secara konsisten.

Selanjutnya, hasil uji untuk variabel Komitmen Organisasi menunjukkan nilai t sebesar 3.253 dengan tingkat signifikansi $p = 0.002$ ($p < 0.01$), yang mengindikasikan adanya hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Artinya, semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior*.

Hubungan positif antara Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat Komitmen Organisasi yang tinggi cenderung lebih aktif berkontribusi pada perilaku yang mendukung kesuksesan organisasi. Komitmen Organisasi, yang mencakup komitmen afektif (keterikatan emosional), normatif (rasa kewajiban), dan kontinuan (kesadaran akan biaya jika meninggalkan organisasi), membentuk loyalitas dan dedikasi yang mendorong perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen afektif memainkan peran utama dalam mendorong *Organizational Citizenship Behavior*, karena karyawan merasa

terhubung secara emosional dengan nilai-nilai organisasi dan lebih termotivasi untuk membantu rekan kerja serta mendukung tujuan organisasi tanpa mengharapkan imbalan langsung. Pemimpin yang mendukung serta lingkungan kerja yang adil akan meningkatkan Komitmen Organisasi, yang pada gilirannya memperkuat kecenderungan karyawan untuk terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior* secara konsisten. Temuan ini mengindikasikan bahwa organisasi yang berfokus pada pengembangan komitmen karyawan akan melihat peningkatan dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, yang berkontribusi besar pada efektivitas organisasi.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Wicaksono dan Masykur (2018) serta Terressa & Simarmata (2023), yang menekankan pentingnya Komitmen Organisasi dalam membentuk perilaku ekstra-peran karyawan. Dari segi metodologi, penelitian ini menguatkan temuan yang dilakukan oleh Hastuti dan Wibowo (2020) yang juga menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Meskipun konteks penelitian yang berbeda, pendekatan yang digunakan memberikan hasil yang konsisten mengenai peran penting *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi dalam memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini menyumbangkan wawasan baru dengan menyoroti efek simultan *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi, serta memberikan analisis yang lebih mendalam mengenai bagaimana kedua variabel tersebut berkontribusi secara spesifik terhadap perilaku ekstra-peran karyawan.

Variabel demografi, khususnya usia karyawan, diperkirakan dapat memengaruhi munculnya sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan data demografi, sebanyak 27.9% karyawan berusia 20-30 tahun, 32.7% berusia 31-40 tahun, dan 39.4% berusia lebih dari 40 tahun. Temuan ini mendukung penelitian Sanusi dkk. (2018) yang menyatakan bahwa karyawan di atas usia 30 tahun memiliki tingkat partisipasi dalam OCB yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang berusia di bawah 30 tahun. Selain itu, Prasetyo dan Hayuningrat (2017) juga menemukan bahwa karyawan yang lebih tua cenderung menunjukkan OCB yang lebih tinggi, karena mereka lebih banyak berperan dalam membantu organisasi meskipun tidak menjadi bagian dari kewajiban mereka. Selain usia, stereotip gender dalam lingkungan kerja juga dapat memengaruhi OCB. Berdasarkan data demografi, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan 51%, sementara 49% adalah laki-laki, yang diperkirakan turut berpengaruh pada munculnya OCB. Penelitian Sari dkk. (2018) mengungkapkan bahwa perawat perempuan memiliki tingkat OCB, kepuasan kerja, dan stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan perawat laki-laki. Penelitian Dewi dan Perdhana (2016) menunjukkan bahwa meskipun perempuan sering menunjukkan OCB yang lebih tinggi, laki-laki sering dinilai lebih tinggi dalam keseluruhan kinerja, yang mencerminkan adanya bias penilaian kinerja terkait dengan stereotip gender tradisional. Lestari (2019) juga menemukan bahwa guru perempuan memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi dibandingkan guru laki-laki, karena perempuan lebih sering dianggap memiliki sifat rela membantu, murah hati, dan berorientasi pada perdamaian. Dalam dimensi altruisme, perempuan cenderung menghindari konflik, mempromosikan harmoni, dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung orang lain di sekitar mereka.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berhasil menguji dan mendukung seluruh hipotesis yang diajukan, tetapi juga memperkuat kajian literatur yang telah ada. Dari sisi praktis, temuan ini memberikan rekomendasi bagi organisasi untuk meningkatkan *Quality of Work Life* (QWL) dan memperkuat Komitmen Organisasi guna mengoptimalkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Peningkatan QWL dapat dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta program kesejahteraan yang mendukung kesejahteraan fisik dan

psikologis karyawan. Sementara itu, untuk memperkuat Komitmen Organisasi, perusahaan dapat mengembangkan sistem penghargaan yang adil, komunikasi yang transparan, serta kepemimpinan yang mendorong keterlibatan karyawan. Dengan strategi ini, diharapkan karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, loyalitas terhadap perusahaan yang lebih kuat, dan dorongan intrinsik untuk berkontribusi di luar tugas formal mereka.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga hasil yang diperoleh belum tentu dapat digeneralisasi ke organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda. Kedua, pendekatan kuantitatif yang digunakan memungkinkan analisis statistik objektif, tetapi tidak mengeksplorasi faktor-faktor psikologis atau kontekstual yang mungkin turut memengaruhi hubungan antara QWL, Komitmen Organisasi, dan OCB secara lebih mendalam. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan dengan membandingkan beberapa perusahaan serta mengombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme hubungan antara QWL, Komitmen Organisasi, dan OCB.

SIMPULAN

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) dan Komitmen Organisasi (KO) secara bersama-sama berkontribusi sebesar 50.3% terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta perlakuan yang adil, perlu diiringi dengan komitmen karyawan yang kuat agar mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi di luar tugas formalnya. Selain itu, faktor usia dan jenis kelamin juga memengaruhi OCB, di mana karyawan yang lebih tua dan perempuan cenderung menunjukkan perilaku ekstra yang lebih tinggi. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk meningkatkan QWL dan memperkuat KO melalui program kesejahteraan, pelatihan, serta komunikasi yang baik agar OCB dapat lebih optimal. Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis. Dari sisi teori, penelitian ini memperkaya literatur tentang hubungan OCB, QWL, dan KO, serta membuka peluang untuk mengembangkan model baru dalam memahami perilaku karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat membantu organisasi merancang strategi untuk meningkatkan kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, dan mengurangi *turnover* karyawan. Selain itu, temuan ini juga dapat digunakan untuk menyusun kebijakan sumber daya manusia dan program pelatihan yang lebih efektif. Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa kesimpulan utama. Pertama, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas yang memadai, keseimbangan kerja-hidup, dan perlakuan yang adil. Kedua, perusahaan harus membangun keterikatan karyawan dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, memberikan penghargaan atas pencapaian mereka, dan menjalin hubungan kerja yang baik. Ketiga, karyawan juga harus aktif berkontribusi dengan melakukan lebih dari sekadar tugas formal mereka. Sementara itu, Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih dari satu perusahaan agar hasilnya dapat digeneralisasi ke berbagai organisasi dengan karakteristik yang berbeda. Pendekatan kuantitatif yang digunakan memungkinkan analisis statistik objektif, tetapi belum mengeksplorasi faktor psikologis atau kontekstual yang dapat memengaruhi hubungan antarvariabel. Penggunaan metode kualitatif atau mixed methods perlu dipertimbangkan untuk mengeksplorasi faktor psikologis dan kontekstual yang dapat memengaruhi hubungan *Quality of Work Life* (QWL), Komitmen Organisasi (KO), dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara lebih mendalam. Selain itu, variabel lain seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi

sebaiknya diteliti lebih lanjut guna memahami faktor-faktor yang berkontribusi dalam peningkatan OCB serta implikasinya terhadap efektivitas dan keberlanjutan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadya, A., Hermina, C., & Hariyono, D. S. (2024). Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Anggota Forum Anak Kota Banjarmasin. *Corona: Jurnal Ilmu Kesehatan Umum, Psikolog, Keperawatan dan Kebidanan*, 2(3), 80–95. <https://doi.org/10.61132/corona.v2i3.564>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Organizational Commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Azwar, S. (2019). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Dewi, F. K. U., & Indrawati, E. S. (2019). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Bagian Customer Service PT. Garuda Indonesia. *Jurnal Empati*, 8(1), 144–150. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23588>
- Dewi, R. M., & Perdhana, M. S. (2016). Peran Gender, Usia, dan Tingkat Pendidikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(2), 1–9. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Fathiyah, F., & Pasla, B. N. (2021). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Jambi Province Government Employees. *Jurnal Prajaiswara*, 24(2), 127–136. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v2i2.24>
- Firdaus, M. J., & Suhermin. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Kerjasama Tim, dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(10), 1–16.
- Hastuti, N. T., & Wibowo, U. D. A. (2020). Pengaruh Quality of Work Life (QWL) dan Organizational Commitment (OC) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat Tetap. *PSIMPHONI*, 1(1). <https://doi.org/10.30595/psimphoni.v1i1.8084>
- Jihad, I. Al, Jalil, M., & Amalia, M. R. (2022). Analisis Quality of Work Life (QWL) dan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Primebiz Tegal. *Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 9–20. <https://doi.org/10.24905/konsentrasi.v3i1.31>
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Alfabeta.
- Lakoy, R. W., Dotulong, L. O. H., & Tampenawas, J. L. A. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Kesejahteraan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Dreams Organizer Di Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 1137–1148. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.47258>
- Lestari, R. W. (2019). Perbedaan Organizational Citizenship Behavior Guru Sekolah ditinjau dari Jenis Kelamin. *Acta Psychologia*, 1(2), 149–154. <http://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia>
- Malekar, S., & Ndoja, K. (2020). Organizational Citizenship Behavior: A Review. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 11(2), 89–104. <https://doi.org/10.1504/ijwoe.2020.10031493>
- Nuurramadhan, F. F., & Darmastuti, I. (2024). Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja , Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai

- Variabel Mediasi : Studi Empiris PT Pos Indonesia Persero. *Jurnal Dinamika Bisnis dan Kewirausahaan*, 1(1), 18–46.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, And Consequences*. Sage Publication.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual and Organizational Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122–141. <https://doi.org/10.1037/a0013079>
- Prasetyo, Y., Sofiah, D., & Farhanindya, H. H. (2022). Self Efficacy dan Organizational Citizenship Behavior. *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(1), 108–115. <https://aksiologi.org/index.php/inner/article/view/488>
- Ramos, A., & Ellitan, L. (2023). Organizational Citizenship Behavior and Organizational Performance: A Literature Review. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 2(4), 354–362. <https://doi.org/10.56799/jceki.v2i4.1709>
- Reinaldo, M. T., Wellem, E., & Juru, P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Suru Pudi Koting Kabupaten Sikka. *Journal of Management and Creative Business*, 2(3), 92–115. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i3.2727>
- Sari, R., Sampeadi, & Sunardi. (2018). Perbedaan Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Berdasarkan Gender Pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(3), 331–340. <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i3.9003>
- Sihombing, S., & Sitanggang, D. (2019). Organizational Citizenship Behavior Ditinjau dari Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 5(2), 191–208. <https://doi.org/10.54367/jrak.v5i2.533>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Terressa, S. A., & Simarmata, N. I. P. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan di PT. Toba Pulp Lestari. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 445–460. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/4897>
- Wicaksono, B. A., & Masykur, A. M. (2018). Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. X. *Jurnal Empati*, 7(3), 133–139. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21842>
- Zhang, H., Zhao, Y., Zou, P., Liu, Y., Lin, S., Ye, Z., Tang, L., Shao, J., & Chen, D. (2020). The relationship between autonomy, optimism, work engagement and organisational citizenship behaviour among nurses fighting COVID-19 in Wuhan: a serial multiple mediation. *BMJ open*, 10(9), 1–7. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-039711>