

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* PADA PERUSAHAAN ELEKTRONIK DI SURABAYA

Chaterine Eka Kurniawati

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

E-mail: chaterinekurniawati@gmail.com

Abstrak - Tujuan dari penelitian untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Work Engagement* dan *Organizational Citizenship Behaviour* pada perusahaan Elektronik di Surabaya. Penelitian ini penelitian eksplanatori dengan metode pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah sampel jenuh yang melibatkan sejumlah 77 karyawan subjek penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan skala *likert*. Analisis data menggunakan SEM PLS. Penelitian ini menemukan bahwa QWL berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dan OCB serta *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Kata Kunci: Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behaviour, Work Engagement

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi perusahaan, karena kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi (Mangkunegara, 2013, p. 2), ketika karyawan memiliki perilaku yang tinggi dengan mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Perilaku ekstra peran karyawan sebagaimana dinyatakan oleh Robbins dan Judge (2013, p. 26) disebut dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) yaitu perilaku karyawan di luar tuntutan tugas dan pekerjaan tetapi berdampak positif terhadap kinerja organisasi. OCB timbul dari kemauan diri sendiri untuk ikut memberikan kontribusi lebih tinggi terhadap kinerja organisasi. Keberhasilan manajemen organisasi untuk membangun OCB yang tinggi berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Manajemen perusahaan bisa membangun OCB ketika diketahui berbagai variabel yang mempengaruhi OCB. Hasil penelitian Mohammad, Kiumarsi, dan Hashemi (2016, p. 55) menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi OCB adalah *quality of work life*, artinya ketika kualitas kehidupan di tempat kerja tinggi berpengaruh positif terhadap semakin tingginya OCB. Hasil penelitian lain yaitu dilakukan oleh Sridhar dan Thiruvenkadam (2014, p. 153) dengan temuan bahwa variabel lain yang mempengaruhi OCB adalah *work engagement*. Saputra, Yono, dan Irvianti (2013, p. 902) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap OCB.

Quality of work life dan *work engagement* memiliki dampak positif terhadap OCB, sehingga untuk membangun OCB maka manajemen perusahaan perlu memperhatikan *quality of work life* dan *work engagement*. Menurut Inda (2013, p. 3), *quality of work life* merupakan proses di mana organisasi menanggapi kebutuhan karyawan untuk mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan mereka untuk berbagi secara penuh dalam membuat keputusan yang merancang kehidupan mereka di tempat kerja, sedangkan pemahaman mengenai *work engagement* dijelaskan oleh

Bakker dan Schaufeli, Leiter (2015, p. 9) sebagai cerminan energi pribadi karyawan dibawa ke pekerjaan. Karyawan dengan *work engagement* menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan. Hasil penelitian Kanten dan Sadullah (2012, p. 365) juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara dimensi *quality of work life* dan *work engagement*.

Penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaruh *quality of work life* dan *work engagement* terhadap OCB, serta pengaruh *quality of work life* terhadap *work engagement* layak dilakukan karena *quality of work life* dan *work engagement* yang masih rendah ditemukan di lingkungan Perusahaan Elektronik Surabaya. Hasil survei di perusahaan tersebut menunjukkan bahwa *quality of work life* yang dirasakan karyawan masih rendah dan *work engagement* karyawan selama bekerja juga rendah. Hasil dari penelitian ini akan memberikan masukan yang berharga bagi perusahaan untuk bisa meningkatkan OCB karyawan sehingga mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Quality of Work Life

Quality of Work Life didefinisikan sebagai upaya dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan dalam menentukan cara mereka bekerja dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya Siagian (2012, p. 40). Suasana kerja akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kualitas kehidupan kerja seseorang dapat memiliki dampak positif pada peningkatan kepuasan kerja terhadap organisasi, seperti tingkat absensi dan kinerja karyawan (Paseki, 2013, p. 102).

Quality of Work Life menurut Inda (2013, p. 3) adalah tingkat anggota organisasi kerja dapat memenuhi kebutuhan personal yang penting melalui pengalaman mereka dalam organisasi dan mereka merasa puas dalam pekerjaan mereka. *Quality of Work Life* dapat juga didefinisikan sebagai kualitas hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja. *Quality of Work Life* merupakan proses di mana organisasi menanggapi kebutuhan karyawan untuk mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan mereka untuk berbagi secara penuh dalam membuat keputusan yang merancang kehidupan mereka di tempat kerja (Inda, 2013, p. 3).

Gaurav (2012, pp. 6–7) mendefinisikan *quality of work life* sebagai tingkat di mana anggota organisasi kerja dapat memuaskan kebutuhan personal melalui pengalaman mereka dalam organisasi. Gaurav (2012, pp. 6–7) juga menjelaskan *Quality of Work Life* dalam hal mengikuti 8 kondisi, adalah: kompensasi yang memadai dan adil, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas manusia, kesempatan untuk grup, karir, integrasi sosial di tempat kerja, kontitutionalisme dalam organisasi kerja, kerja dan kualitas hidup, serta relevansi sosial kerja.

Work Engagement

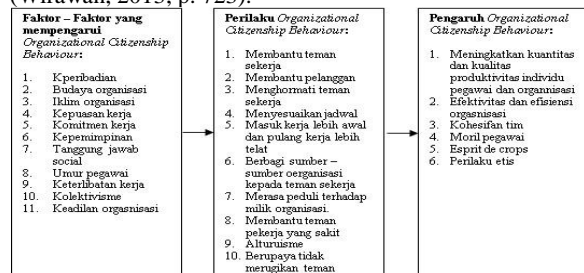
Work engagement atau *employee engegement* dapat memperkirakan produktivitas karyawan, keberhasilan organisasi, dan kinerja finansial (Bates, 2004, p. 45). *Work engagement* atau bisa disebut juga *employee engagement* merupakan suatu konsep yang secara umum dilihat sebagai pengaturan *discretionary effort*, yaitu ketika karyawan memiliki pilihan, mereka akan bertindak untuk kepentingan organisasi. Seseorang *engage-worker* adalah orang yang sepenuhnya terlibat dan antusias terhadap pekerjaannya (Yudiani, 2017, p. 24). Schaufeli & Bakker (2006, p. 703) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaannya. Engagement mengacu pada kondisi perasaan dan pemikiran yang sungguh-sungguh dan konsisten yang tidak hanya fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu saja.

Lockwood (2007, p. 4) berpendapat bahwa *engagement* merupakan suatu konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, yaitu: budaya di tempat kerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial, penghargaan, kepemimpinan, dan reputasi Perusahaan. Faktor-faktor tersebut menentukan terhadap kuat lemahnya keterlibatan karyawan pada pekerjaan. Semakin kuat berbagai faktor tersebut akan menyebabkan karyawan memiliki keterlibatan yang semakin tinggi terhadap pekerjaan.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Menurut Budihardjo (2011, p. 160), *organizational citizenship behavior* adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Griffin dan Moorhead (2014, p. 103) berpendapat bahwa *organizational citizenship behavior* adalah orang atau anggota dalam suatu organisasi yang memberikan kontribusi positif secara totalitas pada organisasi atau perusahaan. Hidayat dan Kusumawati (2014, p. 3) juga menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang bukan kewajiban yang harus dilaksanakan dari deskripsi pekerjaan yang merupakan ketentuan kontrak kerja seseorang dengan organisasi, namun perilaku yang merupakan pilihan pribadi seseorang sehingga kelalaian yang umumnya tidak dipahami sebagai hukuman.

Organ dalam Wirawan (2013, p. 724) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individual yang bebas dan secara tidak langsung dikenal oleh sistem imbalan formal yang jika dalam jumlah mempromosikan berfungsinya secara afektif organisasi. Perilaku kewargaan organisasi muncul karena ada sejumlah factor yang mendahului yang menyebabkan seorang pegawai melakukan *organizational citizenship behavior*. Faktor *organizational citizenship behavior* adalah kepribadian pegawai yang melakukan *organizational citizenship behavior* (Wirawan, 2013, p. 723).



Gambar 1 Model perilaku *organizational citizenship behaviors*

Sumber: Wirawan, 2013, p. 723

Hubungan antar konsep dan Hipotesis Penelitian *Quality of Work Life* dan *Work Engagement*

Quality of work life adalah suatu cara pikir tentang orang-orang, pekerjaan, dan organisasi yang memusatkan perhatian pada dampak pekerjaan terhadap pekerja dan efektivitas organisasional, disamping memberikan gagasan-gagasan partisipatif dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan pembuatan keputusan (Anatan & Ellitan dalam Paseki, 2013, p. 1242). Agar karyawan lebih terikat dalam pekerjaannya, maka harus ada dukungan dari pemimpin, dan hubungan dengan pemimpin yang kuat, terutama dalam hal komunikasi. Hal tersebut secara tidak langsung mencerminkan bahwa lingkungan yang sehat juga, dan motivasi dalam kemampuan seseorang terhadap dirinya sendiri akan menaikkan kinerja orang tersebut dalam bekerja, yang secara otomatis akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan *work engagement* seseorang tersebut di dalam perusahaan.

Hasil penelitian Kanten dan Sadullah (2012, p. 365) terdapat adanya hubungan yang signifikan dan positif antara dimensi *quality of work life* dan *work engagement*. Hasil penelitian Irmawati dan Wulandari (2017, p. 33) yang juga menemukan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *work engagement*. Dalam penelitiannya, Rusdin (2015, p. 107) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan bermakna terhadap keterikatan karyawan. Wahlberg, Ramalho, dan Brochado (2017, p. 16) membuktikan bahwa *quality of work life* berdampak positif pada *work engagement*.

$H_1 =$ *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada Perusahaan Elektronik Surabaya.

Hubungan antar konsep dan Hipotesis Penelitian *Quality of Work Life* dan *Organizational Citizenship Behavior*

Organ dalam Saputra, Yono, dan Irvianti (2013, p. 900) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai salah satu perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan yang secara tidak langsung menguntungkan organisasi dan memberikan dampak yang efektivitas bagi organisasi.

Dalam suatu organisasi kualitas kehidupan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan sebagai pendukung *organizational citizenship behaviour*. Hal ini didasarkan atas kajian temuan adanya hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan mendorong timbulnya tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui ketentuan minimum yang diharapkan oleh peran organisasi dan mempromosikan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja, dan perusahaan.

Hasil penelitian Mohammad, Kiumarsi, dan Hashemi (2016, p. 55) menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Universitas Swasta di Malaysia. Chaturvedi dan Saxena (2016, p. 399) yang meneliti pada guru menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dan *organization citizenship behavior*.

$H_2 =$ *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Perusahaan Elektronik Surabaya.

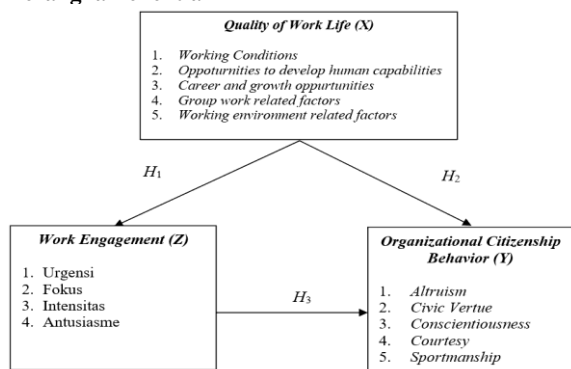
Hubungan antar konsep dan Hipotesis Penelitian *Work Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior*

Work engagement melibatkan seorang pekerja yang secara penuh terlibat dalam pekerjaannya atau dalam kata lain secara total masuk dan berkelut dengan pekerjaan tersebut, sehingga karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang sangat besar terhadap pekerjaannya (Irmawati & Wulandari, 2017, p. 28).

Keterlibatan karyawan adalah indikator dari keberhasilan organisasi. Karyawan yang terlibat bekerja dengan penuh semangat dan merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaan, sedangkan karyawan yang aktif tidak hanya tidak bahagia tetapi bertindak tidak bahagia, penting mengetahui apakah suatu organisasi memiliki karyawan yang terlibat (Sridhar & Thiruvankadam, 2014, p. 147). Kemampuan karyawan untuk bergabung dalam suatu perusahaan tergantung pada tujuan yang ingin diraih dari organisasi tersebut. Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan makin tinggi jika organisasi dapat memberikan hal yang menjadi keinginan karyawan. Hasil penelitian Sridhar dan Thiruvankadam (2014, p. 153) menunjukkan bahwa *Work engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organization citizenship behaviour*. Saputra, Yono, dan Irvianti (2013, p. 902) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship behavior*.

$H_3 =$ *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Perusahaan Elektronik Surabaya.

Kerangka Penelitian



Gambar 2 Kerangka penelitian

Sumber: Inda, 2013, p. 25. Wiley, Blackwel, 2009, p. 31. Organ, Podsakoff, dan MacKenzie, 2006, p. 78.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori bersifat kausal. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016, p. 60), metode kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016, p. 80) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini

adalah karyawan pada Perusahaan Elektronik Surabaya sebanyak 77 responden.

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian ini adalah *quality of work life*, *work engagement*, dan *organizational citizenship behavior*.

Quality of Work Life (X)

Quality of work life menunjukkan menyenangkan atau tidak menyenangkan-kannya pekerjaan dan lingkungan kerja bagi para pegawai yang bekerja di lingkungan pekerjaan tersebut. Dalam penelitian ini, variabel *quality of work life* dapat diukur dengan 22 indikator dari lima dimensi *quality of work life* (Inda, 2013, p. 25).

Operasional Work Engagement (Z)

Work engagement didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu. Dalam penelitian ini, variabel *work engagement* dapat diukur dengan delapan indikator dari empat dimensi *work engagement*.

Organizational Citizenship Behaviour (Y)

Organizational citizenship behavior adalah perilaku karyawan yang dilakukan karena kesadaran diri dan rasa sukarela bukan karena tuntutan tugas seorang karyawan dan tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan. Dalam penelitian ini, variabel *organizational citizenship behavior* diukur 10 indikator dari lima dimensi OCB.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan angket, yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan seperangkat daftar pertanyaan untuk dijawab oleh para responden (Sugiyono, 2016, p. 65). Teknik pengumpulan data ini dipilih dengan harapan memperoleh informasi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji dan mempunyai derajat keakuratan yang tinggi. Pada penelitian ini, skala pengukuran variabel-variabel penelitian menggunakan skala *likert* dengan rentang pilihan jawaban 1 (sangat tidak setuju) s/d 5 (sangat setuju).

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan metode *Partial Least Square* dengan *software smart Partial Least Square* versi 3.0 adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda (Ghozali, 2013, p. 40). *Partial Least Square* memiliki dua model *path modeling*, yaitu *outer model* dan *inner model* karena penelitian ini menggunakan teknik statistika multivarian dengan melakukan tiga variabel yaitu variabel independen, variabel *intervening*, dan variabel dependen.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji *t*. Menurut Kuncoro (2013, p. 69), uji *t* pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2013, p. 69). Ketentuan pengujian didasarkan pada tingkat signifikansi, yaitu nilai signifikansi < 0,05, artinya variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Karakteristik Karyawan

Karyawan sebagian besar dengan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 49 orang atau 63,6%, sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 28 orang atau 36,4%. Berdasarkan profil usia, sebagian besar berusia sekitar 20–30 tahun yaitu sebanyak 41 orang atau dikatakan 53,2%. Kemudian karyawan yang berusia sekitar 30–40 tahun sebanyak 21 orang atau 27,3% dan karyawan yang berusia < 20 tahun sebanyak 13 orang atau 16,9%, sedangkan karyawan yang berusia > 40 tahun hanya dua orang saja atau 2,6%. Latar belakang pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 44 orang atau 57,1%, kemudian karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Diploma sebanyak 20 orang atau 26,0% dan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Strata satu sebanyak 11 orang atau 14,3%. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Strata dua hanya ada dua orang saja atau 2,6%. Mayoritas karyawan memiliki masa kerja selama satu–tiga tahun yaitu sebanyak 40 orang atau 51,9%.

Analisis Data

Analisis data data dalam penelitian menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan *software Smart PLS (Partial Least Square)*. PLS memiliki dua model *path modeling*, yaitu *outer model* dan *inner model* karena penelitian ini menggunakan teknik statistika multivarian dengan melakukan tiga variabel yaitu variabel independen, variabel *intervening*, dan variabel dependen. PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Convergent Validity

Convergen validity variabel *quality of work life*, *work engagement*, dan *organizational citizenship behaviour* adalah *valid* karena nilai *convergent validity*nya diatas 0,5.

Discriminant Validity

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria *discriminant validity*, apabila nilai setiap indikatornya memiliki nilai di atas 0,5.

Average Variance Extracted (AVE)

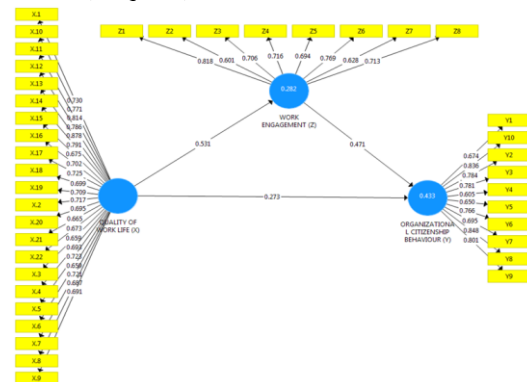
Nilai AVE untuk variabel *quality of work life* sebesar 0,523 variabel *work engagement* sebesar 0,502 dan *organizational citizenship behaviour* sebesar 0,560. Pada batas kritis 0,5 maka indikator-indikator pada masing-masing konstruk telah *convergent* dengan *item* yang lain dalam satu pengukuran.

Composite Reliability

Keseluruhan variabel dengan nilai *composite reliability* di atas 0,7 sehingga dinyatakan keseluruhan konstruk yang diteliti memenuhi kriteria *composite reliability*, sehingga setiap konstruk mampu diposisikan sebagai variabel penelitian. Hal tersebut mengindikasikan bahwa secara komposit seluruh variabel memiliki konsistensi internal yang memadai dalam mengukur variabel laten atau konstruk yang diukur sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Evaluasi Inner Model

Evaluasi model struktural akan dijelaskan evaluasi secara keseluruhan dari model, evaluasi terhadap nilai persamaan struktural, dan evaluasi terhadap koefisien determinasi (*R-Square*).



Gambar 3 Model penelitian loading factor (t_{value})

Sumber: Lampiran 4

Outer model menjelaskan hubungan antara variabel dan indikator, sehingga terdapat tiga *outer model* dalam penelitian. *Inner model* menjelaskan hubungan antar variabel penelitian, sehingga terdapat dua *inner model* dalam penelitian. Nilai *loading factor* untuk *inner model* disertakan nilai *tvalue* karena berhubungan dengan signifikan atau tidaknya pengaruh antar variabel penelitian.

Koefisien Determinasi

Dalam menilai model dengan *PLS* dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Variabel laten endogen dalam model *structural* yang memiliki hasil *R²* sebesar 0,67 mengindikasikan bahwa model “baik”, *R²* sebesar 0,33 mengindikasikan bahwa model “moderat”, *R²* sebesar 0,19 mengindikasikan bahwa model “lemah” (Ghozali, 2013, p. 30). *Output PLS* sebagaimana dijelaskan berikut:

Tabel 1

Nilai R-Square

	<i>RSquare</i>
<i>Organizational Citizenship Behaviour (Y)</i>	0,433
<i>Work Engagement (Z)</i>	0,282

Sumber: Lampiran 4

Variabel laten *Quality of Work Life (X)* yang mempengaruhi variabel *Work Engagement (Z)* dalam model struktural memiliki nilai *R²* sebesar 0,282 yang mengindikasikan bahwa model adalah “Lemah”. Variabel laten, *Quality of Work Life (X)* dan *Work Engagement (Z)* yang mempengaruhi variabel *Organizational Citizenship Behaviour (Y)* dalam model struktural memiliki nilai *R²* sebesar 0,433 yang mengindikasikan bahwa model “Moderet”.

Kesesuaian model struktural dapat dilihat dari *Q²*, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - [(1 - R_1) (1 - R_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,282) (1 - 0,433)] \\
 &= 1 - [(0,718) (0,567)] \\
 &= 1 - [(0,407)]
 \end{aligned}$$

= 0,593

Hasil Q^2 yang dicapai adalah 0,593, berarti bahwa nilai Q^2 di atas memberikan bukti bahwa model memiliki pengaruh relative relevansi prediktif.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pada persamaan *inner model*, terdapat tiga *inner model* yang menjelaskan tiga buah hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis penelitian didasarkan pada nilai *pvalue* dan nilai *tstatistics*, dengan ketentuan jika *pvalue* di bawah 0,05 dan nilai *tstatistics* lebih dari 1,96 berarti variabel yang diuji berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 2.

Pengujian Hipotesis

Pola Hubungan	<i>tstatistics</i>	<i>pvalue</i>	Keterangan
<i>Quality of Work Life (X) → Organizational Citizenship Behaviour (Y)</i>	2,885	0,004	Berpengaruh
<i>Quality of Work Life (X) → Work Engagement (Z)</i>	5,750	0,000	Berpengaruh
<i>Work Engagement (Z) → Organizational Citizenship Behaviour (Y)</i>	5,269	0,000	Berpengaruh

Sumber: Lampiran 4

Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistik* sebesar 5,750 yang berarti lebih besar dari 1,96, yang artinya ketika semakin baik *quality of work life* dalam perusahaan, maka akan dapat meningkatkan *work engagement*. Karyawan lebih terikat dalam pekerjaannya, maka harus ada dukungan dari pemimpin, dan hubungan dengan pemimpin yang kuat, terutama dalam hal komunikasi. Hal tersebut secara tidak langsung mencerminkan bahwa lingkungan yang sehat juga, dan motivasi dalam kemampuan seseorang terhadap dirinya sendiri akan menaikkan kinerja orang tersebut dalam bekerja, yang secara otomatis akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan *work engagement* seseorang tersebut di dalam perusahaan. Berdasarkan hasil yang ada maka hipotesis pertama yang berbunyi “*Quality of Work Life* berpengaruh Perusahaan Elektronik Surabaya positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pada dapat dinyatakan diterima.

Hasil dalam penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kanten dan Sadullah (2012, p. 365) yang menemukan bahwa adanya hubungan yang signifikan dan positif antara dimensi *Quality of Work Life* dan *work engagement*. Dalam penelitiannya, Wahlberg, Ramalho, dan Brochado (2017, p. 16) membuktikan bahwa *quality of work life* berdampak positif pada *work engagement*. Rusdin (2015, p. 107) juga menemukan bahwa *quality of work life* secara parsial berpengaruh positif dan bermakna terhadap *work engagement*. Demikian juga hasil penelitian Irmawati dan Wulandari (2017, p. 33) yang meneliti pada karyawan PT Pamor Spinning Mill’s menemukan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *work engagement*.

Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *Quality of Work Life* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini dapat dilihat dari nilai *tstatistics* sebesar 2,885 yang berarti lebih besar dari 1,96. Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan mendorong timbulnya tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui ke-tentuan minimum yang diharapkan oleh peran organisasi dan mempromosikan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja, dan perusahaan. Berdasarkan hasil yang ada maka hipotesis kedua yang berbunyi “*Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada dapat dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chaturvedi dan Saxena (2016, p. 399) yang menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dan *organization citizenship behaviour*. Selain itu, Mohammad, Kiumarsi, dan Hashemi (2016, p. 55) juga membuktikan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap *organization citizenship behaviour*.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *Work Engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini dapat dilihat dari nilai *tstatistics* sebesar 5,269 yang berarti lebih besar dari 1,96. Kemampuan karyawan untuk bergabung dalam suatu perusahaan tergantung pada tujuan yang ingin diraih dari organisasi tersebut. Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan makin tinggi jika organisasi dapat memberikan hal yang menjadi keinginan karyawan. Berdasarkan hasil yang ada maka hipotesis ketiga yang berbunyi “*Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Perusahaan Elektronik Surabaya dapat dinyatakan diterima.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra, Yono, dan Irvianti (2013, p. 902) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Sridhar dan Thiruvendadam (2014, p. 153) juga menemukan bahwa *Work engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organization Citizenship Behaviour*. Demikian juga Hossan, Saeed, Al Sahi, Al Zaabi, dan Zaman (2016, p. 42) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh *Work engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

PENUTUP

Kesimpulan

1. *Quality of Work Life* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*, sehingga hipotesis pertama penelitian yang menyatakan bahwa “*Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pada Perusahaan Elektronik di Surabaya dapat dinyatakan diterima.
2. *Quality of Work Life* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, sehingga hipotesis kedua penelitian yang menyatakan bahwa “*Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Or-

ganizational Citizenship Behaviour pada Perusahaan Elektronik di Surabaya dapat dinyatakan diterima.

3. *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini berarti hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang berbunyi “*Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Perusahaan Elektronik di Surabaya terbukti dapat diterima.

DAFTAR REFERENSI

- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2015). Key questions regarding work engagement. *Reprint of European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 4–28.
- Bates, R. M. (2004). Getting engagement. *HR Magazine*, 49(2), 44–51.
- Budiharjo, A. (2011). *Organisasi: menuju pencapaian kinerja optimum*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Chaturvedi, S. K., & Saxena, H. M. (2016). Impact of quality of work life on organizational citizenship behavior (ocb) with reference to higher education teachers in LUCKNOW CITY. *International Journal of Applied Research*, 3(7), 395–399.
- Gaurav, K. (2012). *Quality of work life (qwl) and employee satisfaction*. Germany: Grin Verlag.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss. 21 update pls regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational behavior: managing people and organizations*. USA: South Western.
- Hidayat, A., & Kusumawati, R. (2014). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan. Kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) studi kasus pt. argamukti pratama semarang, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(18), 3–4.
- Hossan, A. C., Saeed, M., Al Sahi., AL Zaabi., & Zaman, K. (2016). Authentic leadership, work engagement and organizational citizenship behaviors in petroleum company. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6).
- Inda, S. (2013). *Quality of work life*. Canada: Shyam Singh Inda.
- Irmawati., & Wulandari, A. S. (2017). Pengaruh quality of work life, self determination, dan job performance terhadap work engagement karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(1), 28–33.
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 62, 360–366.
- Kuncoro, M. (2013). *Mudah memahami dan menganalisis indikator ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR’s strategic role. *Society for Human Resource Management Quarterly*, 1(4), 4–6
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mohammad, S., Kiumarsi, S., & Hashemi, S. M. (2016). Quality of work life and organizational citizenship behavior among the employees in private universities in Malaysia. *International Journal of Business and Innovation*, 2(6), 55–56.
- Paseki, F. M. (2013). Kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir pada kanwil direktorat jendral kekayaan negara suluttenggo malut di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1240–1249.
- Robbins S., & Judge, T. (2013). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Rusdin T. (2015). Faktor kualitas kehidupan kerja dan keterikatan karyawan. *Business Management Journal*, 11(2), 107–108.
- Saputra, A. A., Yono, L. H., & Irvianti, L. S. D. (2013). Analisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior di PT. Prima Graphia Digital. *Binus Business Review*, 4(2), 897–903.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement* 66(4).
- Siagian, S. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sridhar, A., & Thiruvankadam, T. (2014). Impact of employee engagement on organizational citizenship behavior. *Journal of Management Research*, 6(2).
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d (mix method)*. Bandung: Alfabet.
- Wahlberg, T. A., Ramalho, N., & Brochado, A. (2017). Quality of working life and engagement in hostels. *Tourism Review*, 72(4), 411–428.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yudiani, E. (2017). Work engagement karyawan pt. bukit asam persero ditinjau dari spiritualitas. *Jurnal Psikologi Islami*. 3(1), 21–32.