

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN QUALITY OF WORK LIFE (QWL) TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran)

Tanti Rianti¹, Apri Budianto², Iwan Setiawan³,

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh

riantitanti8@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) dan *quality of work life* (QWL) terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1) Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Quality of Work Life* (QWL), dan kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran?; 2) Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran?; 3) Bagaimana pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran?; 4) Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: 1) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran; 2) *Quality of Work Life* (QWL) pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran; 3) kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran; 4) pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran; 5) pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran; 6) pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan penulis yaitu: analisis koefisien korelasi sederhana, analisis koefisien determinasi, analisis koefisien korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, uji T, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran; 5) *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran; 6) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Quality Of Work Life* (QWL) dan Kinerja Pegawai

Pendahuluan

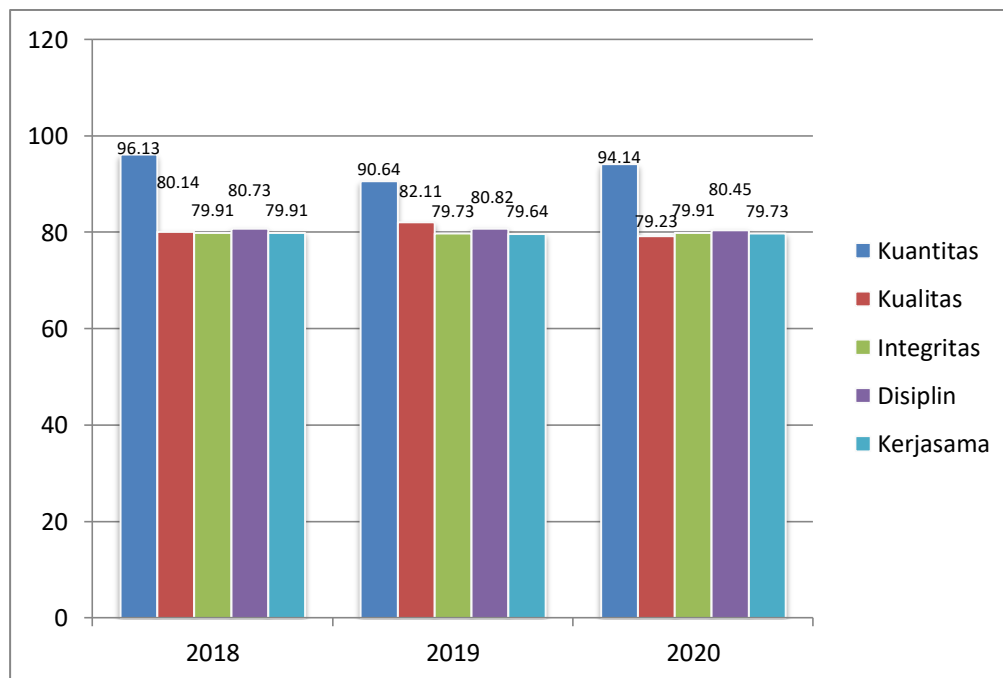
Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja hingga ke individualnya dengan semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja, dan secara

keseluruhan kinerja yang mereka lakukan akan berdampak pada baik dan buruknya kinerja sebuah organisasi. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mariman Darto dalam Suzana (2017:43) yang menunjukkan bahwa: “Perilaku positif karyawan atau anggota organisasi yang memiliki perilaku OCB mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk mendukung perkembangan organisasi yang lebih baik”. Sehingga organisasi perlu memiliki pegawai dengan perilaku OCB yang baik. Selain OCB, *quality of work life* (QWL) juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. organisasi perlu memberikan dukungan berupa penciptaan lingkungan kerja nyaman mungkin sehingga para pegawai merasa betah dan nyaman menjalankan fungsi dan tanggungjawabnya secara baik. Dalam hal ini penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas yang disebut *Quality of Work Life (QWL)* bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, Jofreth, et. al. dalam (Handayani, 2013:180). Semakin baik *Quality of Work Life (QWL)* atau kualitas kehidupan kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja yang diberikan terhadap organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi baik bisnis maupun pemerintah tercermin dari kualitas pegawainya. Dalam organisasi pemerintah, kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut agar lebih baik dengan memiliki perilaku yang berorientasi pada pengabdian, kejujuran, tanggungjawab, dan disiplin sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tuntutan hati nurani rakyat. Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran sebagai salah satu instansi publik yang ditugaskan untuk pengkoordinasian perumusan kebijakan pemerintah daerah, penyelenggaraan administrasi pemerintahan, pelayanan pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, prasarana, merencanakan dan melaksanakan berbagai kegiatan dalam upaya meningkatkan kinerja perangkat daerah, dan pelaksanaan fungsi lainnya sesuai dengan tugas dan fungsinya. Yang mana pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan harus didukung oleh kualitas kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran.

Kabupaten Pangandaran sendiri merupakan daerah otonom baru yang sebelumnya masuk dalam cakupan wilayah Kabupaten Ciamis. Sejak adanya undang-undang nomor 21 tahun 2012 oleh menteri hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) pada tanggal 17 November 2012 telah memiliki kekuatan hukum yang tetap sebagai daerah otonom. Artinya kabupaten Pangandaran baru berdiri sekitar delapan tahun, terhitung masih baru. Mengingat hal tersebut tentunya sangat dibutuhkan kinerja para pegawai di Sekretariat Daerah Pangandaran ini yang benar-benar kompeten dalam menjalankan pemerintahan.

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kualitas kinerja pegawai yaitu dari capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan salah satu unsur didalam penelitian prestasi kerja ASN yang diatur dalam peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011. SKP wajib disusun oleh seluruh ASN baik Jabatan Fungsional Umum (JFU), Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) dan Jabatan Struktural (Eselon I - Eselon V) sesuai dengan rencana kerja instansi/organisasi yang kemudian dinilai oleh atasan/pimpinan langsung penyusun SKP. Adapun dibawah ini merupakan grafik penilaian kinerja pegawai berdasarkan SKP yang dicapai ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran tiga tahun terakhir , yaitu sebagai berikut:



**Grafik Penilaian Kinerja Pegawai
Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran Tahun 2018-2020**

Berdasarkan grafik 1.1 di atas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran pada tahun 2018-2020 mengalami penurunan. Hal tersebut dapat dilihat dari aspek kuantitas kerja pada tahun 2018 sebesar 96,13% mengalami penurunan pada 2019 menjadi 90,64% kemudian naik kembali pada tahun 2020 menjadi 94,14% tetapi tidak lebih baik dari 2018. Sedangkan untuk aspek kualitas kerja pada tahun 2018 sebesar 80,14% mengalami kenaikan menjadi 82,11% kemudian pada tahun 2020 turun menjadi 79,23%. Sementara itu aspek integritas kerja pada tahun 2018 sebesar 80,72%

mengalami penaikan pada tahun 2019 menjadi 80,82% tetapi kemudian mengalami penurunan menjadi 80,45% di tahun 2020. Dilihat dari aspek disiplin pada tahun 2018 sebesar 80,73% naik menjadi 80,82% pada tahun 2019 kemudian turun di tahun 2020 menjadi 80,45%. Dan yang terakhir yaitu aspek kerjasama yang mana pada tahun 2018 sebesar 79,91 turun menjadi 79,64% kemudian naik menjadi 79,73% pada tahun 2020. Secara keseluruhan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran pada tahun 2020 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2018.

Menurut survei awal berdasarkan hasil wawancara mengenai kinerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran diketahui masih adanya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak sepenuhnya sesuai dengan SOP, kemudian masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor, belum maksimalnya perilaku kerjasama antar pegawai, selain itu masih adanya pegawai yang tidak dapat merealisasikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa usaha yang dicurahkan oleh pegawai terhadap organisasi belum optimal. Usaha yang dicurahkan merupakan bentuk dari perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* seperti kemampuan bekerjasama. yang mana perilaku OCB pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran dalam hal tersebut masih belum optimal. Organisasi juga perlu meningkatkan kualitas kehidupan para pegawainya agar dapat mengoptimalkan kinerja nya terhadap organisasi.

LANDASAN TEORI

Hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Pegawai

Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena OCB merupakan perilaku positif yang dilakukan oleh pegawai secara sukarela tanpa perintah siapapun yang mana hal tersebut tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaannya tetapi secara keseluruhan mampu meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mariman Darto dalam Suzana (2017:43) yang menunjukkan bahwa: “Perilaku positif karyawan atau anggota organisasi yang memiliki perilaku OCB mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk mendukung perkembangan organisasi yang lebih baik”. Menurut Ari Wibowo (2017:94) “perilaku OCB dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi”.

Friastuti (2013:111) dalam jurnalnya menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja. Aktivitas menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian rekan kerjanya dan pada gilirannya meningkatkan produktifitas kinerja rekan tersebut. Serupa dengan hal tersebut tersebut, Ticoalu (2013:789) dalam jurnalnya menyatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki OCB, yang di dalamnya terdapat ketaatan, loyalitas, dan partisipasi sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Mathis dan Jackshon dalam Setya Wibowo (2015:36) juga menyatakan bahwa tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja yakni: (1) kemampuan, (2) usaha, (3) dukungan. Dalam hal ini faktor usaha merupakan bentuk dari perilaku OCB, dimana aktifitas dalam hal usaha yang dicurahkan pegawai berupa motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.

Hubungan *Quality Of Work Life (QWL)* terhadap Kinerja Pegawai

Quality of Work Life (QWL) mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai. Karena organisasi berkepentingan terhadap kinerja yang diberikan oleh para pegawainya, maka organisasi dapat menekankan kinerja terbaik yang dihasilkan dengan cara meningkatkan kualitas kehidupan kerja atau QWL seperti pemenuhan kebutuhan baik itu secara materi maupun psikologis para pegawainya. Semakin baik kualitas kehidupan kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja yang diberikan, sehingga tujuan dari organisasi akan cepat tercapai. QWL merupakan program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik Nawawi dalam Anggi, et. al. (2017:75).

Jofreh et al dalam Handayani (2013) menyatakan bahwa organisasi membutuhkan strategi yang tepat untuk memonitoring kegiatan karyawan serta menyediakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah membuat program QWL. Program QWL akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa bahwa kebutuhannya terpenuhi, serta merasa dipedulikan oleh atasan.

Hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Quality Of Work Life (QWL)* Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Terdapat hubungan antara OCB dan QWL terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian terdahulu

oleh Wibowo (2015:98) dimana penelitian tersebut menunjukan “bahwa OCB dan QWL berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Trada Nasional Nissan Cinere”.

Ketika sebuah organisasi memiliki pegawai dengan perilaku OCB yang baik maka hal tersebut dapat mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi sehingga dapat mengembangkan organisasi menjadi lebih baik secara keseluruhan. Begitupun ketika organisasi dapat menciptakan kualitas kehidupan kerja yang mendukung, maka pegawai akan memaksimalkan kontribusinya untuk pencapaian sasaran organisasi. Sehingga perilaku OCB dari para pegawai dan pemenuhan QWL dapat bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:2) bahwa: “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey dengan pendekatan data kuantitatif. Adapun jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran, pada tahun 2020 dengan jumlah 82 ASN. Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 82 orang. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan penulis yaitu: analisis koefisien korelasi sederhana, analisis koefisien determinasi, analisis koefisien korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, uji T dan uji F.

Hasil Dan Pembahasan

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu perilaku yang dilakukan oleh individu atau karyawan secara sukarela (sekehendak hati) yang mana hal tersebut bukanlah suatu kewajiban kerjanya (*job description*) dan melebihi batas maksimum yang diharapkan organisasi sehingga mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja individu maupun kinerja organisasi. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mariman Darto dalam Suzana (2017:43) yang menunjukkan bahwa: “Perilaku positif karyawan atau anggota organisasi yang memiliki perilaku OCB mampu mendukung kinerja

individu dan kinerja organisasi untuk mendukung perkembangan organisasi yang lebih baik”. Menurut Ari Wibowo (2017:94) “perilaku OCB dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi”. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel OCB yaitu: 1) *Conscientiousness*, 2) *Altruism*, 3) *Civic virtue*, 4) *Sportmanship*, 5) *Courtesy*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran sangat tinggi. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator *conscientiousness* dengan pernyataan saya selalu berlaku jujur dalam melaksanakan tugas. Sementara skor indikator paling rendah yaitu indikator *civic virtue* dengan pernyataan saya turut hadir dalam setiap pertemuan meskipun bukan hal yang penting, tetapi dapat mengangkat *image* organisasi. Berdasarkan hasil analisis data yang penulis lakukan, OCB mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,604 yang berarti OCB mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran, dan hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,779 > 1,664$ yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan yaitu OCB berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dapat diterima atau teruji kebenarannya. Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang menyatakan bahwa besarnya pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran adalah sebesar 36,49% sedangkan sebesar 63,51% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Keterkaitan ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ticoalu (2013) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki OCB, yang di dalamnya terdapat ketaatan, loyalitas, dan partisipasi sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian mendukung hipotesis yang telah diajukan yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara teori hubungan kedua variabel tersebut yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan kinerja pegawai dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran

Quality of Work Life (QWL) atau kualitas kehidupan kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. QWL merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena ketika kualitas kehidupannya baik maka pegawai akan betah dan nyaman dalam bekerja dan ketika segala kebutuhan baik itu materi maupun psikologis dapat terpenuhi, pegawai akan memberikan kinerja terbaiknya. Organisasi dapat menciptakan QWL untuk mendorong para pegawai memaksimalkan kontribusinya pada pencapaian sasaran organisasi. QWL menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi karena mampu meningkatkan peran dari setiap pegawai dalam organisasi. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasan Alfani (2018:3) yang menyatakan bahwa QWL merupakan upaya untuk mencapai kinerja yang unggul, produktivitas yang tinggi dan upaya untuk mencapai kepuasan diri dari lingkungan kerja yang optimal. QWL terkait dengan kepuasan kerja, dimana QWL yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel QWL yaitu: 1) Keamanan kerja, 2) Keadilan dan kesetaraan, 3) Pendapatan gaji dan tunjangan yang diterima, 4) Peningkatan keterampilan dan kesempatan, 5) Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa QWL pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran sangat tinggi. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator keadilan dan kesetaraan dengan pernyataan organisasi memberikan kesempatan promosi kepada pegawai berdasarkan prestasi kerja. Sementara skor indikator paling rendah yaitu indikator pendapatan gaji dan tunjangan dengan pernyataan gaji yang diberikan organisasi sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan.

Berdasarkan hasil analisis data yang penulis lakukan, QWL mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,530 yang berarti QWL mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran, dan hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,590 > 1,664$ yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan yaitu QWL berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dapat diterima atau teruji kebenarannya. Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang menyatakan bahwa besarnya pengaruh QWL terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat

Daerah Kabupaten Pangandaran adalah sebesar 28,09% sedangkan sebesar 71,91% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Keterkaitan ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasmalawati dan Hasanati (2017) dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa QWL berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik QWL maka semakin baik pula kinerjanya.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian mendukung hipotesis yang telah diajukan yaitu QWL berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara teori hubungan kedua variabel tersebut yaitu QWL dengan kinerja pegawai dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran dipengaruhi oleh *Quality of Work Life (QWL)*.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Quality Of Work Life (QWL)* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh para pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika sebuah organisasi memiliki pegawai dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang baik maka hal tersebut dapat mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi sehingga dapat mengembangkan organisasi secara keseluruhan. Begitupun ketika organisasi dapat menciptakan *Quality of Work Life (QWL)* yang mendukung, maka pegawai akan memaksimalkan kontribusinya untuk pencapaian sasaran organisasi. Sehingga perilaku OCB dari para pegawai dan pemenuhan QWL dapat bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Leksono (2018) dimana penelitian tersebut menunjukan bahwa: “OCB dan QWL berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Subur Jaya Embroidery”. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel kinerja yaitu: 1) kuantitas, 2) kualitas, 3) ketepatan waktu, 4) kehadiran, 5) kemampuan bekerjasama.

Hasil penelitian menunjukan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran sangat tinggi. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah indikator kuantitas dengan pernyataan saya merasa tenang jika dapat mencapai target yang ditetapkan

organisasi. Sementara skor indikator paling rendah yaitu indikator kehadiran dengan pernyataan saya tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kantor.

Berdasarkan hasil analisis data yang penulis lakukan, OCB dan QWL mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,636 yang berarti tingkat hubungan antara OCB dan QWL mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran, dan hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $26,83 > 3,11$ yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan yaitu OCB dan QWL berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dapat diterima atau teruji kebenarannya. Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang menyatakan bahwa besarnya pengaruh OCB dan QWL terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran adalah sebesar 40,45% sedangkan sebesar 59,55% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Sedangkan hasil dari analisis regresi linier berganda diketahui bahwa persamaan regresinya yaitu sebesar $Y = 56,9 + 0,460 X_1 + 0,516 X_2$. artinya apabila nilai X_1 (*organizational citizenship behavior*) bertambah 1 maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,460 begitu pula dengan peningkatan X_2 (*quality of work life*) yang bertambah 1 maka nilai Y (kinerja pegawai) akan mengalami kenaikan sebesar 0,516. Jika X_1 dan X_2 sama dengan 0 maka besarnya nilai Y sama dengan 5,69. Keterikatan ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo (2015:98) mengenai: Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomobil Trada Nasional Nissan Cinere, menunjukkan bahwa OCB dan QWL berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Trada Nasional Nissan Cinere.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian mendukung hipotesis yang telah diajukan yaitu OCB dan QWL berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara teori hubungan ketiga variabel tersebut yaitu OCB dan QWL dengan kinerja pegawai dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior* dan *quality of work life*.

Simpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. Organizational citizenship behavior (OCB) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. Dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi dengan tingkat hubungan yang kuat. Dengan demikian hipotesis yang pertama teruji kebenarannya karena t hitung lebih besar daripada t tabel.
2. Quality of work life (QWL) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. Dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi dengan tingkat hubungan yang cukup kuat. Dengan demikian hipotesis yang kedua teruji kebenarannya karena t hitung lebih besar daripada t tabel.
3. Organizational citizenship behavior (OCB) dan Quality of work life (QWL) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. Dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi dengan tingkat hubungan yang kuat. Dengan demikian hipotesis yang ketiga teruji kebenarannya karena t hitung lebih besar daripada t tabel.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Organizational citizenship behavior (OCB) di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran termasuk dalam kategori sangat tinggi. Namun indikator terendah berada pada indikator civic virtue dengan demikian alangkah baiknya pimpinan untuk lebih meningkatkan partisipasi pegawai secara bertanggungjawab dalam kehidupan politis organisasi, seperti hadir dalam berbagai pertemuan yang dapat mengangkat image organisasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Quality of work life (QWL) di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran termasuk dalam kategori sangat tinggi. Namun indikator terendah berada pada indikator pendapatan, gaji dan tunjangan. Dengan demikian alangkah baiknya pimpinan untuk lebih memperhatikan perihal pendapatan, gaji dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan oleh para pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran termasuk dalam kategori sangat tinggi. Namun indikator terendah berada pada indikator kehadiran. Dengan demikian alangkah baiknya pimpinan untuk lebih

menekankan perihal kedisiplinan para pegawai untuk datang maupun pulang ke kantor tepat waktu serta meminta izin ketika meninggalkan kantor.

4. Peneliti selanjutnya dapat meneruskan penelitian ini lebih lanjut dengan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Daftar Pustaka

- Anggi, et. al. (2017). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cottage di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung. Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas Vol. 1, No. 2
- Ari Wibowo, Susilo. 2017. Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Kulonprogo D.I Yogyakarta, Vol. 8 No. 1 : 84-96.
- Friastuti, Triana. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dinamika Manajemen, Vol. 4, No.2, Hal 103- 114.
- Handayani. (2013, November). Etika Lembaga Dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dengan Quality Of Work Life Sebagai Variabel Intervening. Management Analysis Journal, Vol. 2, No. 2.
- Hasan Alfani, Mufti. 2018. Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bri Syariah Cabang Pekan Baru. Vol. 1, No. 1.
- Hasmalawati, Nur dan Nida Hasanati. 2017. Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Vol. 3 No. 2: 1-9.
- Kasmir. 2019. Manajemen sumber daya manusia. Depok: cetakan kelima. PT RajaGrafindo Persada
- Leksono, Luhur Agung Bowo. 2018. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT.

- Subur Jaya Embroidery). Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Syarif Hidayatullah.
- Rahmayanti, febriana, dan dewi.2014. faktor-faktor yang mempengaruhi organizational citizenship behavior (OCB). Jurnal ecopsy vol 1 no 3
- Sugiyono. 2016. Metodologi Penelitian (Kualitatif, Kuantitatif dan R&D). Bandung : Alfabeta cv
- Suzana, Anna. 2017. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). Vol XIX No 1
- Ticoalu, Linda Kartini. (2013, Desember). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 4, Hal. 782-790.
- Wibowo, Setya. 2015. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Syarif Hidayatullah.