

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR*, *QUALITY OF WORK LIFE* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. BUMINATA WISATA**

Skripsi



Disusun oleh :

Nama : Dewata Pratistha Sakti

Nomor Mahasiswa : 14311681

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

PRODI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR, QUALITY OF WORK LIFE* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. BUMINATA WISATA**

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia Oleh :

Nama : Dewata Pratistha Sakti

Nomor Mahasiswa : 14311681

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2021

Pernyataan Bebas Plagiarisme

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, 21 Juli 2021



Dewata Pratistha Sakti

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR,
***QUALITY OF WORK LIFE* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA**
KARYAWAN DI PT. BUMINATA WISATA

Nama : Dewata Pratistha Sakti
Nomor Mahasiswa : 14311681
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 22 Juli 2021

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR, QUALITY WORK OF LIFE
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BUMINATA WISATA**

Disusun Oleh : **DEWATA PRATISTHA SAKTI**

Nomor Mahasiswa : **14311681**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Senin, 02 Agustus 2021

Penguji/ Pembimbing Tugas Akhir : Fereshti Nurdiana Dihan,,S.E., M.M.

Penguji : Suhartini,Dra.,M.Si.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Stryana, SE., M.Si, Ph.D.

Halaman Persembahan

Dengan mengucapkan Alhamdulillah rabbil'alamin, dan dengan segala rasa puji syukur kepada Allah SWT, dengan kerendahan hati saya persembahkan Skripsi ini teruntuk :

1. Allah SWT, Maha Pengasih lagi Penyayang dan semoga saya diridhoinya
2. Nabi Muhammad SAW, seseorang yang menjadi tauladan bagi seluruh umat
3. Bapak Tutus Alun Asoka Sakti selaku ayah saya yang selalu memberi dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini
4. Almh Ibu Meniek Soerjoesoetanto selaku ibu kandung saya, yang selalu mendukung saya untuk segera menyelesaikan kuliah saya ketika beliau masih hidup
5. Ibu Tri Winarni selaku ibu sambung saya, yang telah merawat dan membesarkan saya
6. Adik – adik saya yang selalu memberikan semangat
7. Teman – teman dekat yang selalu memberikan dukungan sampai detik ini

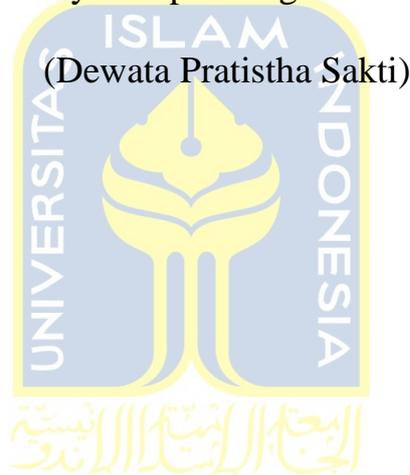
Halaman Moto

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”
(QS. Alam Nasyroh: 5)

Terkadang seseorang tidak dapat mengontrol situasi tertentu, namun dengan segala ilmu dan ketenangan kita pasti bisa kontrol kondisi yang menurut kita tidak mungkin namun kita dapat mengontrolnya.

Intinya tetap tenang dan fokus



**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR,
QUALITY OF WORK LIFE DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. BUMINATA WISATA**

ABSTRAK

(Dewata Pratistha Sakti, 14311681)

Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Penelitian ini dilakukan untuk dapat menguji kinerja dari karyawan di PT. Buminata Wisata, dengan menggunakan sampel seluruh karyawannya dengan menggunakan sampel sensus. Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah dengan menggunakan analisis regresi berganda dan uji asumsi klasik. Hasil ialah bahwa variabel OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel QWL dan motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Buminata Wisata. Sehingga, perusahaan dapat melakukan pemberian bonus-bonus pada karyawan untuk dapat meningkatkan lagi motivasi dan *quality of work life*.

Kata Kunci : OCB, QWL, Motivasi, Kinerja Karyawan.

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR,
QUALITY OF WORK LIFE DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. BUMINATA WISATA**

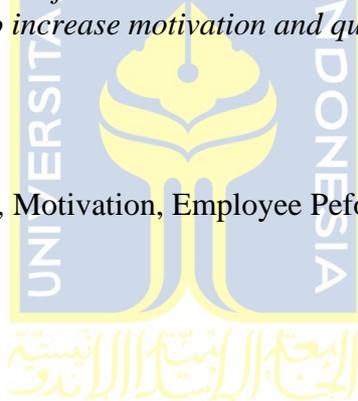
ABSTRACT

(Dewata Pratistha Sakti, 14311681)

Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

This research was conducted to be able to test the performance of employees at PT. Buminata Wisata, using a sample of all its employees using a census sample. The method used in this research is by using multiple regression analysis and classical assumption test. The results found that the OCB variable had a significant effect on employee performance while the QWL and motivation variables had no effect on the employee performance of PT. Buminata Tourism. Thus, companies can provide bonuses to employees to increase motivation and quality of work life.

Keywords: OCB, QWL, Motivation, Employee Performance.



Kata Pengantar

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin. Segala puji bagi Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang. Shalawat serta salam semoga terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour*, *Quality of work life* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Buminata Wisata** dengan baik. Serta maksud penulisan karya ilmiah ini adalah untuk dapat mengaplikasikan teori yang telah saya pelajari semasa perkuliahan.

Adapun penulisan ini untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. terselesainya penelitian ini tidak lepas dari bantuan banyak pihak sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya pada semua pihak terutama:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, serta hidayahNya kepada penulis saat ini
2. Kedua orang tua dan adik-adik saya yang telah memberi dukungan untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini
3. Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
4. Bapak Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D selaku Kepala Prodi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
5. Ibu Fereshti Nurdiana Dhian, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing penelitian ini yang telah banyak memberikan ilmu serta masukan dalam proses penelitian ini
6. Terima kasih kepada pimpinan PT Buminata Wisata yang telah membantu menyelesaikan penelitian ini dengan mengizinkan saya melakukan penelitian
7. Teman-teman seangkatan 2014 yang selalu memberikan dukungan

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 21 Juli 2021

Penulis

Dewata Pratistha Sakti

Daftar Isi

Halaman Judul	i
Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Pengesahan Jurnal.....	v
Halaman Persembahan	vi
Halaman Moto.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
Kata Pengantar	x
BAB I	2
1.1 Latar Belakang	2
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Landasan Teori.....	10
2.2.1 Pentingnya Perilaku Organisasi	11
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	14
2.2.1 Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	15
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	17
2.2.3 Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	19
2.3 Quality of work life.....	20
2.3.1 Faktor-Faktor <i>Quality of Work Life</i>	21
2.3.2 Dimensi <i>Quality of Work Life</i>	22
2.4 Motivasi Kerja	24
2.4.1 Aspek Yang Dapat Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	24
2.4.2 Indikator Motivasi.....	26
2.5 Kinerja.....	27
2.5.1. Penilaian Kinerja.....	28
2.5.2 Penggunaan Penilaian Kinerja	28
2.5.3 Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi Kinerja.....	30
2.6 Hipotesis	31
2.7 Kerangka Berpikir.....	32
BAB III	33
3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.1.1 Gambaran Umum.....	33

3.2 Lokasi Penelitian.....	33
3.3 Populasi dan Sample	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.5 Definisi Operasional dan Indikator Variabel	35
3.6 Analisis Data.....	38
3.6.1 Uji Validitas	38
3.6.2 Uji Realibilitas	38
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.6.4 Uji Determinasi R^2	39
3.6.5 Uji Regresi Linear Berganda.....	40
3.6.6 Uji T.....	40
3.6.7 Uji Hipotesis	40
BAB IV	42
4.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	42
4.2 Analisis	43
4.2.1 Uji Validitas	44
4.2.2 Uji Reliabilitas	47
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	47
4.2.4 Uji Regresi Berganda.....	49
4.3 Pembahasan.....	52
4.3.1 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja.....	52
4.3.2 Pengaruh Quality of work life terhadap kinerja.....	53
4.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	54
BAB V.....	55
5.2 Kesimpulan	55
5.2 Saran	55
Daftar Pustaka	57
Lampiran I.....	60
Lampiran II.....	64



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi seperti saat ini seringkali terjadi perubahan pada setiap aspek kehidupan terjadi begitu cepat, hal tersebut menuntut perubahan pada setiap organisasi di perusahaan untuk dapat berinovasi, aktif bergerak dan beradaptasi dengan cepat dalam mengembangkan organisasi. Organisasi dan perusahaan akan memaksimalkan seluruh sumber dayanya untuk memproduksi produk atau menjual jasa yang mereka tawarkan dengan standar kualitas yang baik. Hal tersebut dapat terlaksana apabila perusahaan mengacu pada empat input dasar yaitu: modal, sumber daya alam, kewirausahaan dan sumber daya manusia (SDM) (Bone, Louis dan Kurtz, 2008). Apabila perusahaan atau organisasi tidak memiliki salah satu dari keempat input dasar tersebut maka mereka dituntut untuk dapat memaksimalkan apa yang mereka miliki dengan optimal demi kelancaran perusahaan maupun organisasi tersebut.

Kondisi yang semakin kompetitif pada peta persaingan yang terjadi pada setiap perusahaan, peranan sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kualitas yang dapat mengoptimalkan kinerjanya (Suzana, 2017). Perusahaan yang baik akan memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki untuk dapat memaksimalkan fungsinya dengan baik, terlebih pada era globalisasi yang semakin hari terjadi perubahan yang tidak dapat diprediksi lagi, sehingga perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki teori, konseptual, teknis dan moral untuk dapat mencapai target.

Setiap perusahaan berperan penting untuk memaksimalkan kinerja dari setiap karyawan yang mereka miliki melalui rangkaian sistem yang telah diciptakan oleh perusahaan. Peranan manajemen SDM sangat penting untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang berkualitas tinggi, selain menangani permasalahan keterampilan dan keahlian karyawannya manajemen pun berkewajiban menciptakan situasi kondusif antar karyawan untuk memperoleh suasana kerja yang terbaik.

Pada umumnya perusahaan memiliki keyakinan bahwa untuk mencapai target harus mengoptimalkan kinerja dari setiap karyawan secara maksimal, hal tersebut berdasarkan pada kinerja setiap individu yang baik maka akan memberikan dampak secara langsung pada setiap karyawan, dan secara keseluruhan kinerja yang mereka berikan akan terlihat baik maupun buruknya kinerja pada perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan adalah perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), konsep tersebut merupakan hal baru pada analisis kinerja setiap individu. Konsep tersebut pertama kali dikemukakan oleh Denis Organ pada tahun 1980-an dan terus berkembang hingga saat ini. Pada dasarnya konsep tersebut menjelaskan bahwa setiap individu dapat berperilaku dengan bebas dan saling memahami satu sama lain tanpa adanya permintaan atau ganjaran, sehingga perilaku ini dapat sangat menguntungkan bagi perusahaan (Suzana, 2017).

Telah banyak perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan dari setiap karyawannya dengan membagikan bonus atas kinerja yang telah diberikan oleh karyawan sehingga perusahaan berharap dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan (Chaerani dan Nimran, 2018). Karyawan merupakan faktor penting untuk perusahaan, namun apabila setiap individu tidak dapat menjalankan tugasnya dengan keadaan hati yang senang dan gembira maka perusahaan akan sangat sulit membuat suatu organisasi yang kokoh dan tidak dapat mencapai target yang seharusnya.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL), konsep tersebut merupakan faktor pendorong untuk setiap karyawan memperoleh kinerja yang baik di perusahaan. Konsep tersebut juga merupakan pendekatan sistem manajemen untuk menghubungkan antar potensi sumber daya manusia, kualitas kehidupan kerja dalam berorganisasi sebagai salah satu upaya pemimpin organisasi atau perusahaan dalam memenuhi keperluan karyawan dalam bekerjasama secara berkelanjutan.

Berdasarkan Reddy dan Reddy (2010) QWL adalah untuk meningkatkan kepuasan karyawan, meningkatkan kesehatan fisik dan psikologis karyawan yang

dapat menumbuhkan perasaan positif, meningkatkan produktivitas karyawan, memperkuat pembelajaran di tempat kerja, meningkatkan manajemen perubahan dan transisi secara konstan, membangun citra organisasi sebagai yang terbaik dalam perekrutan, retensi, dan motivasi karyawan. Lebih lanjut, QWL mengacu pada suasana tempat kerja secara keseluruhan dan budaya organisasi. Tujuan QWL untuk mengubah dan memperbaiki suasana kerja sehingga hubungan interpersonal, teknologi, dan organisasi yang efektif menjadikan pengalaman kerja lebih menarik dan hasil akhirnya sesuai dengan yang diharapkan.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, konsep tersebut dapat mendorong kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik lagi baik dorongan dari dalam dirinya atau faktor internal maupun dari luar dirinya atau faktor eksternal. Motivasi setiap karyawan berbeda-beda karakteristiknya ada yang mudah dan ada juga yang sangat kompleks, hal tersebut terjadi karena motivasi keluar apabila memiliki suatu keinginan yang ingin dicapai.

Motivasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja setiap karyawan (Listianto dan Setiaji, 2007). Lebih lanjut, motivasi kerja adalah situasi dimana kemauan yang tinggi dan usaha karyawan diarahkan terhadap pencapaian hasil tertentu, hasilnya ialah dapat berupa kreatifitas, kehadiran maupun produktivitas. Apabila karyawan memiliki perasaan yang harmonis dan tenang maka akan berpengaruh pada kinerjanya di perusahaan.

Industri kepariwisataan merupakan salah satu bentuk usaha di bidang pelayanan jasa yang memberikan pelayanan prima. Industri kepariwisataan di Indonesia terus berkembang dengan cepat ditambah pariwisata menjadi fokus pemerintah untuk menambah pendapatan negara, sehingga keuntungan yang diperoleh sangatlah menjanjikan, terjadi persaingan yang cukup ketat dalam industri ini, karena banyak penyedia jasa yang muncul keluar permukaan apabila masa liburan telah tiba, selain itu industri pariwisatapun mencakup jangkauan yang cukup luas mulai dari wisatawan lokal maupun mancanegara.

Persaingan di masa yang serba cepat ini sangatlah kompetitif, terlebih di negara Indonesia dengan luas wilayahnya yang sangat besar menawarkan berbagai macam pesona keindahan alam dari berbagai sudut pandang, budaya dan kuliner di tambah

dengan jumlah penduduk melebihi 200-juta jiwa (www.bps.go.id) merupakan pangsa pasar yang sangat besar dan menjanjikan bagi para penyedia jasa kepariwisataan, akan tetapi persaingan dari manca negara pun cukup kompetitif karena banyak dari mereka memiliki paket berwisata menuju Indonesia.

Berdasarkan kondisi yang telah di paparkan sebelumnya, PT Buminata Wisata sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata dan berada di Indonesia dituntut untuk dapat mengoptimalkan skill untuk menghadapi setiap persaingan yang ada, diantaranya dengan memfokuskan pada kualitas karyawannya. Beberapa strategi telah dilakukan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan kualitas karyawan agar dapat tetap bersaing. Perusahaan pun menyadari bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) yang kuatlah yang dapat membuat perusahaan memiliki daya saing yang unggul dan kompetitif.

Perusahaan hingga saat ini masih mempercayai bahwa keberhasilan yang mereka raih selama ini terdapat peranan dari para karyawannya. Namun demikian, terdapat permasalahan yang dihadapi manajemen, yang berdampak pada manajemen perlu mengetahui lebih dalam permasalahan apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawannya.

Organisasi menuntut pada perilaku karyawannya tidak hanya pada peranan di dalam saja, akan tetapi pada perilaku yang dapat melebihi tuntutan tugas mereka di tempat bekerja atau di perusahaan, perilaku tersebut ialah *extra role*. Perilaku tersebut dimaksudkan dengan perkembangan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di perusahaan. Perilaku tersebut cenderung memandang pegawai sebagai bagian dari makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dari pada hanya sebagai individu yang egois (mementingkan diri sendiri).

Manusia yang merupakan hakikatnya merupakan makhluk sosial memiliki kapasitas untuk merasakan perasaan simpati dan empati terhadap orang lain maupun lingkungan sekitarnya, dan juga menyesuaikan nilai yang dipercayai dengan nilai yang berada di sekitar lingkungannya untuk dapat menumbuhkan interaksi sosial. PT Buminata Wisata telah melakukan pengaplikasian OCB pada kegiatan sehari-hari dalam berbagai macam bentuk. Salah satu contohnya ialah

dengan melaksanakan kegiatan pertemuan antar keluarga atau *family gatherings* yang membuat setiap bagian yang ada di perusahaan tersebut dapat berpartisipasi pada kegiatan tersebut. Di sisi lain, berdasarkan pempinan PT Buminata Wisata kegiatan tersebut terlaksana karena adanya inisiatif dari para karyawan.

Berdasarkan hasil pengambilan data pra penelitian, perilaku OCB pada perusahaan PT Buminata Wisata terlihat ketika bagian front office mendapatkan panggilan maupun konsumen yang datang tanpa henti pada akhir pekan untuk merencanakan kegiatan liburannya ataupun hanya sekedar menanyakan promo dan paket yang tersedia pada masa liburan sekolah dan menjelang tahun baru, maka para karyawan yang berada di back office akan ikut membantu tanpa adanya perintah terlebih dahulu ketika pekerjaannya telah selesai, maupun sebaliknya.

Hal tersebut tidak dengan mudah terjadi begitu saja apabila tidak memperhatikan kualitas kehidupan kerja atau QWL pada setiap karyawannya. Terlebih dari hal tersebut perusahaan akan menemui situasi dimana para pegawainya akan memilih mengundurkan diri dan keluar dari perusahaan tersebut untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan seperti faktor kualitas kerja dan penghargaan yang lebih baik.

Meningkatkan motivasi dan semangat karyawan sangat diperhatikan secara terus menerus maka karyawan memiliki perilaku dan memiliki motivasi kerja yang tinggi karena tersebut berdampak pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Salah satu ciri pembuktian QWL pada PT Buminata Wisata ialah dengan memenuhi standar gaji yang telah ditentukan oleh pemerintah setempat atau upah minimum regional (UMR) dan ditambahkan dengan intensif bonus secara berkala. Upah tersebut diberikan berdasarkan dengan jabatan setiap karyawan di perusahaan PT Buminata Wisata.

Berdasarkan pemaparan yang telah dilakukan, maka peneliti akan menganalisis mengenai OCB, QWL dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Buminata Wisata. Dan judul pada penelitian ilmiah ini ialah: “Pengaruh OCB, QWL dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan (studi kasus di PT Buminata Wisata)”.

1.2 Perumusan Masalah

Perusahaan yang bererak dibidang pariwisata bersaing di dunia bisnis dengan meningkatkan kualitas pelayanan kompetitif pada karyawan dalam perusahaan secara optimal. Namun demikian hal tersebut tidak selalu dapat terjadi pada setiap karyawan, karena terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut, antara lain OCB, QWL dan Motivasi. Maka dari itu, disusun menjadi pertanyaan sebagai berikut.

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah dilakukan analisis, peneliti berharap memberikan manfaat bai secara teoritis maupun empiris. Dengan demikian, manfaat penelitan ini ialah sebagai berikut.

1. Akademisi

Hasil penelitian yang dilakukan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh QWL, OCB dan Motivasi.

2. Manfaat bagi Perusahaan

Penelitian yang telah dilaksanakan dapat memberikan masukan terhadap manajer maupun pimpinan PT Buminata Wisata dalam membuat berbagai kebijakan terutama yang berkaitan langsung dengan peningkatan kualitas kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh QWL, OCB dan Motivasi karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior, quality of work life*, motivasi dan kinerja karyawan sebelumnya telah di laksanakan. Sehingga akan diuraikan penelitian-penelitian terdahulu sebagai berikut.

Pertama Nahdluddin dan Maftukhah (2015) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Namun demikian, terdapat hasil yang tidak signifikan yaitu antara motivasi kerja terhadap kinerja sehingga peneliti ingin melihat peluang apabila dilaksanakan dengan tempat berbeda apakah hasil yang diperoleh akan sama atau tidak.

Kedua Porkiani (2011) melakukan penelitian berjudul *Relationship between the Quality of Work Life and Employees Aggression*. penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hasil signifikan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap agresi karyawan. pada penelitian ini penulis melihat bahwa metode yang digunakan dengan analisis Kendal's Tau b Test, Spearman Correlation Test and linier logarism, peneliti akan menggunakan metode analisis regresi untuk melihat hasilnya.

Ketiga Suzana (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di : PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB dapat mempengaruhi kinerja karywan karena penilaian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin terkaitlah persoalan *organizational citizen behavior* sebagai salah satu alternatif penilaian kinerja karyawan pada perusahaan dengan system penilaian bersifat tidak formil untuk melibatkan karyawan.

Keempat Suyantiningsih, Haryono, dan Zami (2018) melakukan penelitian yang berjudul *Effects of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Job Performance Among Community Health Centre Paramedics in Bekasi City, Indonesia*. Penelitian empiris ini menyimpulkan bahwa QWL dan OCB berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Temuan penting terakhir atau ini Penelitian empiris juga membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki peran mediasi atas pengaruh QWL dan OCB terhadap prestasi kerja di kalangan paramedis puskesmas.

Kelima Sari, Bandesa dan Antara (2019) melakukan penelitian yang berjudul *The Influence of Quality of Work Life on Employees' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja. Temuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut, kepuasan dan motivasi kerja sebagai variabel moderator untuk memperkuat pengaruh QWL terhadap kinerja karyawan pada hotel berbintang di kawasan pariwisata Ubud.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu menjadikan peneliti akan menggunakan *Organizational Citizenship Behavior*, *quality of work life*, motivasi dan kinerja karyawan sebagai landasan teori yang akan diuraikan pada penjelasan sebagai berikut.

2.2 Landasan Teori

Permasalahan yang dialami oleh manusia semakin hari semakin kompleks disebabkan oleh perkembangan dunia yang semakin pesat. Pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari, mereka akan berkumpul bersama beberapa orang hingga membentuk sebuah kelompok ataupun organisasi, manusia itu sendiri merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi. Perilaku manusia pada suatu organisasi merupakan

bentuk awal dari perilaku organisasi. Pada dasarnya perilaku organisasi adalah bagian penelitian dari berbagai macam ilmu pengetahuan yang menganalisa mengenai bagaimana sikap dan perilaku individu atau organisasi memperbaiki kesalahan yang telah mereka lakukan secara keseluruhan, sehingga dapat memberikan dampak positif untuk mencapai tujuan organisasi di masa yang akan datang (Wibowo. 2014).

Lebih lanjut, berdasarkan Robbins (2008) mengatakan bahwa perilaku organisasi ialah suatu ilmu pengetahuan yang menanamkan dampak yang diciptakan oleh individu, kelompok dan struktur organisasi, dengan harapan dapat menerapkan kemampuan teoritis untuk memberikan efektivitas dari organisasi tersebut.

2.1.1 Pentingnya Perilaku Organisasi

Berdasarkan para ahli terdapat alasan seberapa pentingnya mengenai perilaku organisasi pada sebuah struktur perusahaan. Disisi lain, banyak para ahli yang berpendapat bahwa meningkatkan perhatian pada setiap individu atau sumber daya manusia sebagai karyawan di perusahaan. Berdasarkan Wibowo (2014) terdapat tiga komponen utama mengapa perilaku organisasi sangat diperlukan oleh perusahaan.

1. Aplikasi Praktis

Pada praktik organisasi terdapat beberapa dampak positif dalam memahami dan penerapan perilaku organisasi, yaitu yang berkaitan dengan pemilihan strategi dalam menyelesaikan permasalahan, gaya dalam memimpin, proses seleksi karyawan, meningkatkan efektivitas kerja dan lain sebagainya.

2. Pengembangan Diri

Memiliki pemahaman mengenai perilaku organisasi secara tidak langsung tentunya dapat mengetahui tentang permasalahan lain dari SDM. Memahami karakter sesama karyawan tentunya akan memberikan pengetahuan diri dan wawasan yang sangat luas, memahami sesama karyawan, atasan dan bawahan sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pada setiap organisasi.

3. Meningkatkan Pengetahuan

Perilaku organisasi secara langsung dapat mengkombinasikan antara pengetahuan dan karyawan dalam bekerja. Penelitian perilaku organisasi dapat mempermudah karyawan untuk berpikir lebih efektif dengan masalah yang berkesinambungan dengan pengalaman kerja. Berpikir kritis merupakan kemampuan yang sangat berguna dalam menyelesaikan setiap masalah sosial maupun pekerjaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengetahui fungsi dari manajemen sumber daya manusia atau MSDM dapat mempermudah dalam memahami fungsi dari konsep tersebut, kemudian dapat membuat kita untuk mengidentifikasi tujuan MSDM. Berdasarkan Hasibuan (2018) mengatakan bahwa fungsi MSDM adalah sebagai berikut.

1. Perencanaan
Fungsi ini mencakup pemilihan program yang dapat mempercepat mencapai tujuan yang telah dibuat oleh perusahaan
2. Pengorganisasian
Fungsi ini membuat organisasi menjadi alat untuk dapat mencapai tujuan, diharapkan dengan organisasi yang dapat dikendalikan dengan baik maka dapat mewujudkan tujuan dengan cepat.
3. Pengarahan
Pengarahan berfungsi untuk pimpinan untuk memberikan arahan kepada bawahan agar melakukan seluruh tugasnya secara efektif.
4. Pengendalian
Pengendalian pegawai dapat mencakup berbagai macam hal seperti, kehadiran, perilaku, kedisiplinan, pelaksanaan pekerjaan, kerjasama dan membuat lingkungan bekerja selalu kondusif.
5. Pengadaan
Fungsi ini merupakan untuk menambah karyawan di perusahaan untuk dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
6. Pengembangan

Fungsi ini dapat berupa pengembangan keterampilan setiap individu dari segi konseptual, teknis, teori, dan moral melalui berbagai pendidikan singkat maupun kepelatihan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

7. Kompensasi

Fungsi ini harus berdasarkan keadilan dan layak, adil yang dimaksudkan ialah berdasarkan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dan layak yang dimaksudkan ialah dapat mencukupi kebutuhan utama serta berdasarkan upah minimal yang telah ditetapkan oleh pemerintah setempat.

8. Pengintegrasian

Fungsi ini bertujuan untuk mempersatukan karyawan dan perusahaan untuk tujuan perusahaan agar terciptanya kondisi dan suasana yang kondusif di lingkungan kerja.

9. Pemeliharaan

Fungsi ini bertujuan untuk menjaga kondisi setiap karyawan seperti dari kondisi fisik, loyalitas dan mental mereka agar dapat terus bekerja hingga batas usia yang ditentukan ataupun pensiun.

10. Kedisiplinan

Fungsi ini merupakan kunci dari perusahaan untuk setiap karyawannya supaya tujuan perusahaan dapat tercapai, kedisiplinan dapat berupa keinginan dan kesadaran karyawan dalam mematuhi setiap peraturan dan norma sosial di perusahaan.

11. Pemberhentian

Pemberhentian atau pemberhentian perjanjian kerjasama antara karyawan dan perusahaan, hal tersebut terjadi karena keinginan dari salah satu pihak yang bersangkutan atau habisnya kontrak, pensiun dan lain sebagainya. Fungsi ini didasarkan pada peraturan undang-undang n0.12 tahun 1964.

Seperti yang telah diuraikan diatas, fungsi dari manajemen sumber daya manusia merupakan bagian tugas dari bagian sumber daya manusia di perusahaan, hal tersebut bertujuan agar perusahaan dapat menjalankan keorganisasian dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.2 *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior atau kata lainnya OCB adalah konstruksi terkait dalam bidang perilaku organisasi (Suzana, 2017). Perilaku organisasi merupakan bagian dari ilmu pengetahuan yang menyelidiki dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam sebuah organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Penjelasan mengenai perilaku OCB berdasarkan penelitian sebelumnya yang di kemukakan oleh Dennis Organ pada tahun 1980-an tidak mengalami perubahan yang signifikan pada latar belakang, konteks dan konten, namun demikian terdapat sebagian sikap konsistensi yang ditemukan dalam penerapannya. Berdasarkan Tambe dan Shanker (2014) mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* bukan sikap atau perilaku yang diberikan atau dituntut dengan paksaan. Setiap individu di perusahaan tidak dapat dipaksakan untuk melakukan atau mempraktikkan ocb pada kesehariannya, dengan demikian karyawan tidak harus melakukannya karena sifatnya yang peran ekstra (extra role) atau perilaku yang dilakukan dengan suka rela saja bagi setiap karyawan.

Berdasarkan Entwistle (2011) membedakan upaya pengambilan keputusan sendiri dari aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari aktivitas yang tidak ditentukan yang bukan bagian dari tugas yang ditentukan (extra role). Peran setiap karyawan pada organisasi, dapat menjadi sukarela yang melebihi tugas yang biasanya dikerjakan atau dengan kata lain ia lebih banyak mengupayakan di tempat kerja daripada yang diperlukan untuk menghindari teguran atau pengunduran diri, itu berarti bekerja seefisien mungkin dalam tugas-tugas yang ditentukan, di luar tugasnya sebagai karyawan. OCB sebagai perilaku peran ekstra (extra role) dibedakan dari kinerja dalam peran yang diperlukan. Sementara perilaku dalam peran mencakup semua jenis aktivitas yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan kontrak kerjanya, OCB mengacu pada berbagai aktivitas yang melampaui tugasnya di perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan partisipasi karyawan yang lebih dari tugasnya di tempat bekerja dan dapat di hargai dengan perolehan tugasnya. Hal tersebut pun mengikutsertakan

beberapa sikap atau perilaku yang diantaranya meliputi tolong menolong, menjadi relawan untuk tugas diluar kantor. Perilaku tersebut menggambarkan sisi positif bagi setiap karyawan yang mencakup salah satu perilaku prososial, yaitu sisi perilaku yang baik, membantu dan konstruktif.

2.2.1 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan Tambe dan Shanker (2014) terdapat lima dimensi yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan semuanya memiliki keterkaitan satu dengan lainnya. Dimensi tersebut diantaranya *altruism* (perilaku menolong melalui perilaku membantu organisasi), *conscientiousness* (kesadaran melakukan pekerjaan dengan benar), *courtesy* (perilaku menghindari menciptakan permasalahan dan sopan ditempat kerja), *sportsmanship* (perilaku yang berfokus pada yang benar dan yang salah dalam organisasi) *civic virtue* (perilaku konstruktif mendukung organisasi).

1. Altruism

Berdasarkan Chaerani dan Nimran (2018) altruism adalah perilaku karyawan yang memiliki kerelaan untuk menolong partner maupun rekannya ditempat kerja secara senang hati tanpa mengharapkan balasan sedikitpun. Hal tersebut dapat diukur melalui indikator yang dijelaskan Menurut Gunawan dkk (2013) sebagai berikut.

- a. Kesiediaan pegawai dalam membantu pegawai baru yang menghadapi kesulitan pada masa pengenalan tempat barunya
- b. Kesiediaan pegawai untuk menggantikan tugas pegawai lain apabila yang bersangkutan sedang berhalangan untuk mengerjakan kewajibannya
- c. Kesiediaan pegawai dalam memberikan pertolongan terhadap orang atau pegawai yang berada didekatnya

2. Conscientiousness

Berdasarkan Chaerani dan Nimran (2018) conscientiousness adalah kesiediaan dalam menjalankan pekerjaan sebaik mungkin atau dengan kata lain melakukan tugasnya diatas rata-rata kemampuan karyawan pada

umumnya. Hal tersebut dapat diukur melalui indikator yang dijelaskan Menurut Gunawan dkk (2013) sebagai berikut.

- a. Keahlian pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai batasan waktu yang telah ditetapkan.
- b. Mengikuti aturan perusahaan meskipun tanpa adanya pengawas maupun atasan.
- c. Kesadaran dalam berperilaku jujur pada saat bekerja.

3. *Courtesy*

Berdasarkan Chaerani dan Nimran (2018) *courtesy* adalah sikap untuk menjauhi serta tidak membuat permasalahan yang merugikan perusahaan dan selalu bersikap sopan ketika sedang bertugas. Hal tersebut dapat diukur melalui indikator yang dijelaskan Menurut Gunawan dkk (2013) sebagai berikut.

- a. Kesadaran pegawai dalam menjalin komunikasi pada sesama karyawan dan atasan agar tidak terjadi permasalahan personal satu sama lain.
- b. Kesadaran pegawai saat memberi informasi pada rekan kerja untuk setiap tindakannya dalam menghalau terjadinya permasalahan.
- c. Kesadaran pegawai untuk selalu melaksanakan tugasnya dan tidak menggunakan jabatan atau posisinya untuk suatu hal yang merugikan bagi pegawai lainnya ataupun lain hal.

4. *Sportmanship*

Berdasarkan Chaerani dan Nimran (2018) *sportmanship* adalah bagaimana seorang karyawan berperilaku sportif di perusahaan, seperti menjauhi keluhan atau ketidaknyamanan secara personal yang bersifat ringan dan sementara, tanpa banding, tuduhan, keluhan, atau protes. Hal tersebut dapat diukur melalui indikator yang dijelaskan Menurut Gunawan dkk (2013) sebagai berikut.

- a. Tidak selalu protes pada saat menjalankan tugasnya
- b. Tidak membuang banyak waktunya untuk melaporkan permasalahannya yang sepele atau tidak terlalu penting

- c. Tidak berfikir buruk dalam melihat permasalahan yang ada, namun mencari sudut pandang lain yang sekiranya baik.

5. *Civic Virtue*

Berdasarkan Chaerani dan Nimran (2018) civic virtue adalah sikap dari pegawai yang dapat membuat perusahaannya lebih baik dari sebelumnya yang bersifat membangun, seperti peka terhadap yang terjadi disekitarnya, aktif pada saat bekerja, berkontribusi pada perusahaan dan mengetahui kebutuhan apa dalam organisasinya atau yang perusahaan perlukan. Hal tersebut dapat diukur melalui indikator yang dijelaskan Menurut Gunawan dkk (2013) sebagai berikut.

- a. Memiliki peranan yang baik dalam setiap perubahan maupun peningkatan skill di perusahaan
- b. Aktif pada setiap pertemuan walaupun bukan sesuatu hal yang penting, namun memiliki nilai positif dalam meningkatkan citra perusahaan.
- c. Berpartisipasi aktif pada perubahan yang terjadi.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan Berber dan Rofcanin (2012) mengatakan bahwa terdapat beberapa aspek yang cukup berpengaruh pada organizational citizenship behavior dalam setiap praktiknya. Berikut merupakan aspek-aspek tersebut.

1. Kepuasan kerja

Perilaku yang sangat terkenal setelah mengetahui dan mempelajari dengan luas yang berkaitan dengan OCB yaitu kepuasan kerja. Kaitannya kepuasan kerja bersama dengan OCB berawal dari anggapan “kepuasan berakibat pada kinerja” terutama berfokus pada perilaku pegawai tersebut (Berber dan Rofcanin, 2012). Ketika pegawai memiliki motivasi dari luar dirinya, maka mereka akan melebihi tugas yang biasanya mereka lakukan.

2. Kesan Pegawai

Berdasarkan para ahli bahwa pegawai yang berada pada sebuah organisasi dapat membantu sesama atau orang lain yang membutuhkan pertolongan atau tugas tambahan dalam menciptakan citra bagus pada dirinya. Apabila pegawai ikut berpartisipasi pada OCB yang diamati secara langsung oleh

atasannya, maka atasan tersebut akan memberi keuntungan atau penghargaan. Beberapa ahli pun mengatakan bahwa dalam OCB dan Manajemen keduanya saling berkaitan satu sama lain (Berber dan Rofcanin, 2012).

3. Kepribadian Pegawai

Pandangan bahwa kepribadian dan karakteristik dapat menjelaskan OCB pada situasi yang mana tidak terdapat kesungguhan yang kuat, ancaman atau desakan untuk dapat bersikap dengan metode tertentu telah menarik minat para ahli dalam kurun waktu yang cukup lama (Berber dan Rofcanin, 2012). Tanda-tanda perilaku telah berkaitan dengan OCB ialah individu yang memandang tinggi pada aspek keramah tamahan, hasil penelitian mengatakan bahwa pegawai memiliki kecenderungan dalam membantu orang lain dan berfikir positif terhadap sesama pegawai.

4. Kepemimpinan

Sikap memimpin dapat membantu membentuk perilaku OCB, hal tersebut disebabkan sikap pemimpin yang mengapresiasi terhadap para bawahannya secara langsung ataupun sebaliknya dapat membuat pegawai dengan cepat menyelesaikan persoalannya dan sebagai balasan pegawai akan memiliki dorongan untuk selalu bersikap baik (Berber dan Rofcanin, 2012). Namun demikian, pentingnya kepemimpinan yang transformasional dalam mendapatkan sikap dari OCB. Pemimpin transformasional dapat memperoleh bawahan yang mempunyai visi yang lebih baik, memberikan contoh peran yang akurat, dan kinerja yang lebih baik.

5. Karakteristik Tugas

Berdasarkan Berber dan Rofcanin (2012) mengatakan bahwa karakteristik tugas berhubungan antara konsistensi dan perilaku OCB. Para ahli berpendapat bahwa mengidentifikasi beberapa karakteristik tugas secara instrinsik yang dapat mendorong pegawai dalam mengerjakan tugas. Karakteristik tugas yang paling jelas termasuk kemandirian pada saat menjalankan kewajibannya dan keseharian.

6. Organisasi

Kekompakan organisasi, hubungan antar anggota organisasi yang solid,

kemampuan organisasi serta dukungan organisasi yang didapat merupakan beberapa contoh terkenal yang diungkapkan para ahli yang berkaitan dengan OCB. Disamping hal tersebut karakteristik organisasi berpengaruh pada pembentukan OCB pegawai. Berdasarkan Berber dan Rofcanin (2012) besarnya formalisasi organisasi, dukungan organisasi yang dirasakan, jarak ditempatkan antara karyawan dan orang lain dengan organisasi merupakan beberapa variabel yang dianalisis sebagai prediksi OCB pegawai.

2.2.3 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada sebuah organisasi yang sangat penting (Mariman, 2015). Terdapat keuntungan dari OCB, diantaranya sebagai berikut

1. Meningkatkan Produktivitas rekan kerja
Pegawai yang menolong dan mempermudah tugas dari rekan kerjanya merupakan seorang yang produktif. Seraya dengan berjalannya waktu, sikap tolong menolong yang dilakukan oleh pegawai dapat mempengaruhi seluruh pegawai untuk selalu melakukan sikap positif terhadap sesama pegawai (Mariman, 2015).
2. Meningkatkan Kinerja Manajer
Pegawai yang bersikap *civic virtue* (kebajikan sipil) dapat menolong atasannya atau manajer dalam menerima masukan dan timbal balik yang positif dari pegawai untuk meningkatkan efektivitas. Pegawai yang menghindari permasalahan, sopan dan menolong manajer dalam permasalahan manajemen (Mariman, 2015)
3. Menghemat Sumber Daya Untuk Tujuan Yang Lebih Produktif
Pegawai yang membantu penyelesaian masalah pekerjaan, maka tidak perlu membawa manajer dan yang berdampak pada waktu manajer untuk tugas lainnya. Pegawai yang berperilaku *conscientiousness* tidak memerlukan pengawasan yang berlebihan dari atasan, sehingga atasan dapat memberikan tugas lebih terhadap mereka, dan waktunya yang ada dapat di optimalkan pada tugas yang lain (Mariman, 2015).

4. Membantu Menghemat Sumber Daya Yang Langka Untuk Memelihara Fungsi Kelompok

Berdasarkan Mariman (2015) mengatakan bahwa pegawai yang bersikap *courtesy* kepada rekannya dan bersikap sportif dengan menjauhi konflik antar organisasi, sehingga mengurangi waktu yang percuma. Hal tersebut dengan alami memperoleh sikap tolong menolong pada organisasi dan meningkatkan semangat organisasi, moral dan ketangkasan, lebih lanjut meminimalisir pembuangan waktu dan energi pada organisasi.

5. Meningkatkan Kemampuan Organisasi Untuk Menarik Dan Mempertahankan Karyawan Terbaik

Sikap menolong bisa menambah moral dan mempererat perasaan untuk saling memiliki antar rekan kerja, sehingga meningkatkan prestasi kerja, menumbuhkan potensi karyawan dan membantu organisasi. Memcontohkan sikap *sportmanship* (contohnya, tidak berkomentar negatif pada persoalan kecil) dapat menumbuhkan sikap loyal dan berkomitmen (Mariman, 2015).

6. Meningkatkan Stabilitas Kinerja Organisasi

Menolong kewajiban pegawai yang tidak datang kerja dan mempunyai tugas yang berat bisa menumbuhkan kestabilan pada organisasi. Berdasarkan Mariman (2015) mengatakan bahwa pegawai yang berperilaku *consientinous* berpotensi mempertahankan kemampuannya secara konsisten.

2.3 Quality of work life

Quality of Work Life (Kualitas kehidupan kerja) atau disingkat dengan QWL adalah pendekatan sebuah sistem manajemen dalam menghubungkan dan mengkoordinasikan kemampuan dari sumber daya manusia, kualitas kehidupan kerja dalam organisasi merupakan salah satu usaha atasan dalam mencukupi keperluan pegawainya secara berkelanjutan dan konsisten. QWL adalah konstruk yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai Astitiani dan Surya (2016). Teori

perilaku organisasi pada umumnya merupakan payung teori kepuasan, teori motivasi, teori harapan, konsep QWL, konsep kepuasan kerja, konsep motivasi kerja dan konsep kinerja karyawan, karena semua variabel didasarkan pada perilaku.

Lebih lanjut, berdasarkan Sari, Bendesa dan Antara (2019) mengatakan bahwa QWL merupakan dasar yang lebih holistik daripada kepuasan kerja, yang melibatkan pengaruh tempat kerja terhadap kepuasan kerja, QWL dianggap sebagai konstruksi penting karena terdapat bukti yang menunjukkan bahwa karyawan yang bahagia adalah karyawan yang produktif, berdedikasi, dan setia terhadap organisasi maupun perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari QWL dimana konsep tersebut pun dapat mempengaruhi kepuasan diseluruh aspek kehidupan lainnya seperti kehidupan keluarga, dan kehidupan sosial.

2.3.1 Faktor-Faktor *Quality of Work Life*

Berdasarkan Yulianti (2010) bahwa kualitas kehidupan kerja dapat mencakup keikutsertaan pengambilan keputusan, rasa bangga (gaji yang cukup) dan *advacement* (harapan untuk berkembang). Hal tersebut merupakan aspek yang sangat berpengaruh pada para pegawai.

1. Partisipasi dalam pengambilan keputusan

Keikutsertaan karyawan pada pengambilan keputusan merupakan hal yang biasa dilakukan oleh perusahaan atau organisasi, karena dapat meningkatkan kepemimpinan pada masing-masing karyawan terutama pengambilan keputusan yang penting.

2. *Advancement* (harapan berkembang)

Yulianti (2010) menyatakan bahwa berkembang merupakan upaya dalam peningkatan kapasitas teoritis, konseptual, teknis dan moral pegawai sesuai dengan keperluan tugas melalui pelatihan dan pendidikan kilat.

3. Pendapatan yang cukup

Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 8 tahun 1974 mengenai Pokok-pokok Kepegawaian mengatakan bahwa upah merupakan balasan dari tugas atau wujud penghargaan atas hasil kerja

seseorang. Maka dari itu, pendapatan yang diperoleh pegawai harus memenuhi kelayakan sesuai dengan tugas yang telah mereka lakukan. Sehingga pegawai dapat memiliki kebanggaan dan kenyamanan di perusahaan mereka bekerja.

2.3.2 Dimensi *Quality of Work Life*

Berdasarkan Porkiani (2011) mengatakan bahwa *Quality of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja memiliki beberapa dimensi yang berada dalam konsep tersebut yang diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Keamanan kerja

Impian dari para pegawai terhadap kelangsungan pekerjaannya (Widodo, 2010). Keamanan kerja diantaranya ialah meliputi persoalan seperti ada atau tidaknya harapan untuk naik jabatan, kondisi tugas seperti umumnya dan jenjang karir yang menjanjikan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diukur melalui indikator berdasarkan Porkiani (2010) yaitu sebagai berikut.

1. Jaminan untuk tetap dipekerjakan di perusahaan pada masa yang akan datang
2. Jaminan dari keberadaan pada pekerjaan yang saat ini didapat
3. Kecenderungan untuk tetap menjabat di jabatannya

2. Keadilan dan kesetaraan

Berdasarkan mathias dan jackson (2009) yang mengatakan bahwa terdapat sebuah gagasan yang besar untuk dapat meyakini setiap individu berhak memperoleh perlakuan yang sesuai atau setara pada seluruh aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Sehingga, jaminan keadilan dan kesetaraan pemberi kerja wajib mencukupi berbagai macam peraturan dan pedoman yang telah ditetapkan. Pada hal ini indikator berdasarkan Porkiani (2011) diantaranya ialah.

1. Keadilan pembayaran imbalan sebagai pemenuhan tanggung jawab oleh perusahaan
2. Terdapat peluang untuk kenaikan jabatan sesuai dengan prestasinya.

3. Besarnya motivasi atasan dalam memberi semangat pada teamnya untuk memberikan yang terbaik pada tugasnya

3. Pendapatan dan Tunjangan

Gaji dan tunjangan merupakan salah satu aspek yang sangat mempengaruhi individu untuk memilih bekerja pada perusahaan. Pendapatan dan gaji merupakan kompensasi dasar yang diperoleh pegawai, namun demikian tunjangan adalah penghargaan tidak langsung yang diberikan pada pegawai atau organisasi (Mathias dan Jackson, 2009). Dengan demikian indikator yang dapat mengukur dimensi tersebut berdasarkan Porkiani (2011) ialah.

1. Kesesuaian gaji dengan tugasnya yang berikan perusahaan
2. Kesesuaian tunjangan dengan pengalaman kerjanya
3. Kesesuaian gaji berdasarkan kesulitan dari tanggung jawabnya

4. Peningkatan keterampilan dan kesempatan

Proses dimana individu mendapatkan kesempatan untuk berkembang kapabilitas dalam mencapai tujuan perusahaan (Mathis dan Jackson, 2009). Penilaian yang mendasari diadakannya pengembangan keterampilan dan kesempatan bagi pegawai yang mencakup motivasi dan kemampuan dalam belajar pengambilan keputusan. Berdasarkan hal tersebut indikator yang dapat mengukur dimensi tersebut sesuai dengan Porkiani (2011) adalah sebagai berikut.

1. Besarnya kesempatan mempelajari keteampilan baru

5. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan Boone dan Kurtz (2008) mengatakan bahwa karakter pemberdayaan pegawai seperti ini merupakan kriteria dari manajemen. Hal tersebut pemberian kewenangan dan tanggung jawab terhadap pegawai dalam pengambilan keputusan mengenai tugasnya tanpa perlu melalui prosedur yang semestinya. Dalam hal ini berdasarkan Porkiani (2011) untuk mengukur dimensi tersebut dengan indikator sebagai berikut.

1. kesempatan karyawan yang besar untuk melakukan pertemuan dengan manajemen atas
2. kesempatan pegawai yang diperoleh dalam penyampaian gagasan pada jam kerja

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi ialah aspek yang dapat mengarahkan dan mendorong sikap atau keinginan individu dalam melakukan aktivitas yang dibuktikan dalam bentuk usahanya yang kuat maupun sebaliknya (Nahdluddin dan Maftukhah, 2015) . motivasi kerja secara langsung dapat memberi dampak yang positif dalam menggerakkan segala kemampuan yang dimiliki karyawan, membuat keinginannya dan menambah semangat untuk bekerja lebih rajin.

Berdasarkan Danang (2012) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu rangsangan keinginan seseorang untuk bekerja, setiap alasan memiliki tujuan yang signifikan untuk dapat diraih. Sehingga para karyawan memiliki tujuannya untuk diraih dengan rentang waktu tertentu dalam meraih keinginannya yang mereka idam-idamkan sejak lama.

Sesuai dengan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat memberikan dorongan kepada setiap individu untuk dapat meningkatkan keinginan bekerja dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.4.1 Aspek Yang Dapat Mempengaruhi Motivasi Kerja

Berdasarkan Sayuti (2007) mengatakan bahwa motivasi individu dalam melaksanakan tugasnya dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, diantaranya faktor internal yang bermula dari sisi psikologisnya dan faktor eksternal yang bermula dari luar dirinya. Faktor internal dijelaskan sebagai berikut.

1. Kematangan Pribadi

Setiap individu memiliki perilaku egois yang biasanya akan berdampak pada kepekaannya dalam menerima motivasi yang diberikan oleh orang lain, sehingga akan sulit untuk diajak kerjasama dalam menghidupkan motivasi kerja. Maka dari itu, sifat yang diperoleh semenjak kecil, sikap

bawaan dan nilai yang dianut akan mempengaruhi motivasinya.

2. Tingkat pendidikan

Karyawan dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi umumnya akan memiliki motivasi yang lebih karena telah memiliki wawasan yang luas dari pada pegawai dengan latar belakang pendidikan yang kurang. Namun demikian, apabila latar belakang pendidikannya tidak digunakan dengan sebaik mungkin maka akan membuat karyawan tersebut tidak memiliki motivasi yang cukup baik dalam bekerja.

3. Keinginan dan harapan

Setiap orang ingin bekerja lebih giat apabila terdapat keinginan yang ingin mereka wujudkan secepatnya.

4. Kebutuhan

Keperluan dapat disandingkan dengan motivasi, semakin besar kebutuhan setiap individu, maka akan semakin giat mereka bekerja dan memotivasi dirinya agar dapat memenuhi kebutuhannya.

5. Kelelahan dan kebosanan

Faktor ini dapat memberikan dampak pada gairah dan semangat bekerja yang pada waktunya pun dapat berdampak pada motivasinya bekerja.

6. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan sangat erat dengan motivasi kerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan tugasnya akan memiliki motivasi yang kuat dan berkomitmen pada pekerjaannya.

Faktor eksternal

1. Situasi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh fasilitas kerja yang berada disekitar karyawan yang melakukan tugasnya dan dapat memberikan dampak pelaksanaan dari tugas yang mereka kerjakan. Lebih lanjut, tempat bekerja, fasilitas dan komponen yang membantu mereka bekerja termasuk

komunikasi antar pegawai yang ada perusahaan atau organisasi.

2 Kompensasi yang memadai

Faktor ini merupakan komponen dari motivasi yang sangat berpengaruh bagi setiap perusahaan untuk mendorong para pegawainya untuk bekerja semaksimal mungkin.

2.4.2 Indikator Motivasi

Motivasi kerja merupakan kapasitas psikologis pada setiap individu yang mengarahkan sikapnya pada organisasi, kegigihan dan usaha pada saat menghadapi permasalahan (George dan Jones, 2005). Terdapat tiga indikator motivasi kerja, diantaranya sebagai berikut.

1. Arah Perilaku (*direction of behavior*)

Sikap yang ditentukan individu pada saat melaksanakan tugasnya. Seperti pegawai dapat termotivasi untuk dapat membantu perusahaan meraih tujuannya dengan memberikan bonus dan lain sebagainya. Dengan melihat motivasi, pimpinan ingin mengaskan bahwa faktor sikap bawahannya dapat memberikan dampak pada organisasi atau perusahaan. Pemimpin selalu berharap pegawainya memiliki motivasi untuk dapat melakukan tugasnya dengan baik, menolong sesama, dapat dipercaya dan datang pada waktunya.

2. Tingkat usaha (*level of effort*)

Seberapa cermat pegawai bekerja untuk memperlihatkan sikap yang ditentukannya tidak akan cukup bagi perusahaan untuk memotivasi pegawai hingga menunjukkan perilaku yang berdampak pada perusahaan, perusahaan pun harus memberi motivasi pada karyawannya untuk mau bekerja dengan baik pada perilaku tersebut. Diantaranyanya seorang manajer yang akan mengubah keputusan pimpinan yang skeptis untuk perubahan bentuk, sejauh mana manajer tersebut dapat meyakinkan pemimpinnya. Apakah hanya dengan menyebutkan kebutuhan dan perubahan dalam percakapan pada umumnya atau manajer tersebut mempersiapkan laporan detail untuk dapat menunjukkan permasalahannya hingga memerlukan perubahan.

3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Tatkala berhadapan dengan permasalahan, seberapa giat pegawai dapat memperlihatkan sikap yang ditentukannya dengan baik. Contohnya, pemimpin mengatakan bahwa gagasan yang di berikan oleh pegawai hanya membuang waktu. Apakah pegawai tersebut dapat menerimanya begitu saja walaupun pegawai tersebut mempercayai bahwa gagasannya sangat diperlukan atau pegawai tersebut akan Sangat keras mencoba untuk menerapkannya. Seandainya mesin pada perusahaan tidak berjalan dengan baik, apakah pegawai tersebut hanya diam atau mencoba untuk memperbaiki mesin tersebut atau menginfokan atasannya terkait permasalahannya.

2.5 Kinerja

Kinerja dikatakan sebagai tugas yang dilaksanakan maupun tidak dilaksanakan pegawai. Kinerja pegawai ialah aktivitas yang dapat mempengaruhi seberapa besar mereka dapat memberikan hasil maksimal terhadap organisasi atau perusahaan. Lebih lanjut, kinerja merupakan hasil tugas yang diraih oleh pegawai atau organisasi pada perusahaan sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab masing-masing dalam usahanya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak menentang moral dan etika serta tidak melanggar aturan yang berlaku pada situasi tertentu (Afandi, 2018).

Berdasarkan Simanjuntak (2011) mengatakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas tugas yang telah pegawai laksanakan. Namun demikian, kinerja memiliki arti yang sangat luas, tidak sekedar hasil tugas namun termasuk proses selama tugasnya dikerjakan. Definisi kinerja atau *performance* merupakan gagasan tentang level pencapaian pelaksanaan sebuah acara aktivitas atau kebijakan yang dapat mencapai tujuan, misi, visis dan sasaran organisasi yang digambarkan pada strategi yang telah organisasi rencanakan sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan kinerja tersebut, maka kinerja dapat dikatakan sebagai perbandingan hasil kerja yang diperoleh pegawai melalui standar yang di tetapkan oleh perusahaan dan organisasi. Kinerja pun dikatakan sebagai hasil yang

di peroleh individu atau pegawai, baik dari sisi kualitas dan kuantitas pada organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya.

2.5.1. Penilaian Kinerja

Berdasarkan Mangkunegaren (2011) mengatakan bahwa penilaian kinerja ialah proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilaksanan oleh pimpinan perusahaan dengan cara yang sistematis berdasarkan tugas dari pegawai. Meski demikian, penilaian kinerja merupakan unsur manajemen kinerja, sistem tersebut sangat penting karena menggambarkan langsung bagaimana kinerja dari perusahaan tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut, sistem penilaian akan efektif dengan mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana-rencana untuk pengembangan tujuan.

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi kinerja dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya jika dibandingkan dengan standar yang ditentukan dan menginformasikannya kepada pegawai (Mathis dan Jackson, 2009). Perusahaan umumnya menggunakan penilaian kinerja pada dua peran yang berpotensi konflik. Yang pertama ialah mengukur kinerja dalam memberikan imbalan kerja atau keputusan administratif lainnya tentang pegawai dan yang kedua ialah menitik beratkan pada pengembangan pegawai. Pada kedua peranan tersebut, manajer memiliki peran sebagai pemberi saran daripada sebagai hakim yang dapat mengubah susana. Penilaian kinerja beranggapan bahwa pegawai dapat memahami standar kinerjanya dan perusahaan dapat memerikan timbal balik, pengembangan dan insentif yang dibutuhkan dalam membantu orang terkait untuk mengurangi kinerja buruk.

2.5.2 Penggunaan Penilaian Kinerja

Berdasarkan Mathis dan Jackson (2009) mengatakan bahwa terdapat beberapa manfaat penggunaan dalam penilaian kinerja, antara lain.

1. Penggunaan Administratif

proses penilaian umumnya menjadi media antara penghargaan dan

produktifitas pegawai. Hubungan tersebut dapat diperkirakan sebagai berikut.

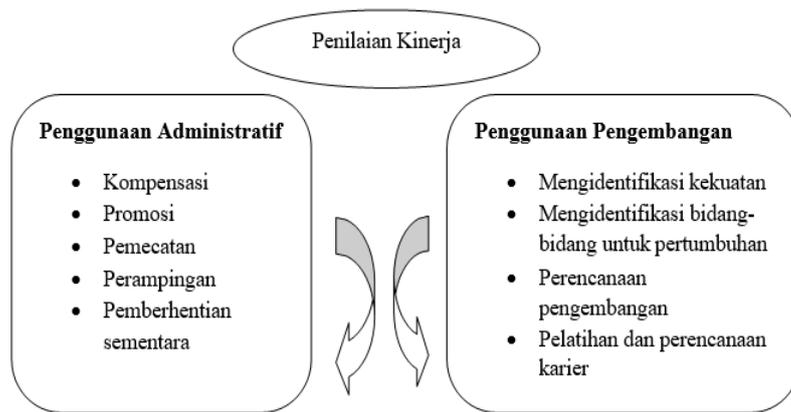


Gambar 2.1 Hubungan Penilaian Kinerja
Sumber Mathias dan Jackson (2009)

Imbalan yang berdasar kinerja manandakan ide bahwa kenaikan upah harus diberikan untuk pencapaian kinerja dari pada senioritas. Pada prosesnya, manajer secara berkala mengevaluasi kinerja bawahannya dan memberi rekomendasi kompensasi terhadap pegawai. Apabila terdapat kegagalan atau kesalahan pada penilaian kinerja, dapat menimbulkan permasalahan antar pegawai di perusahaan.

2. Penggunaan Pengembangan

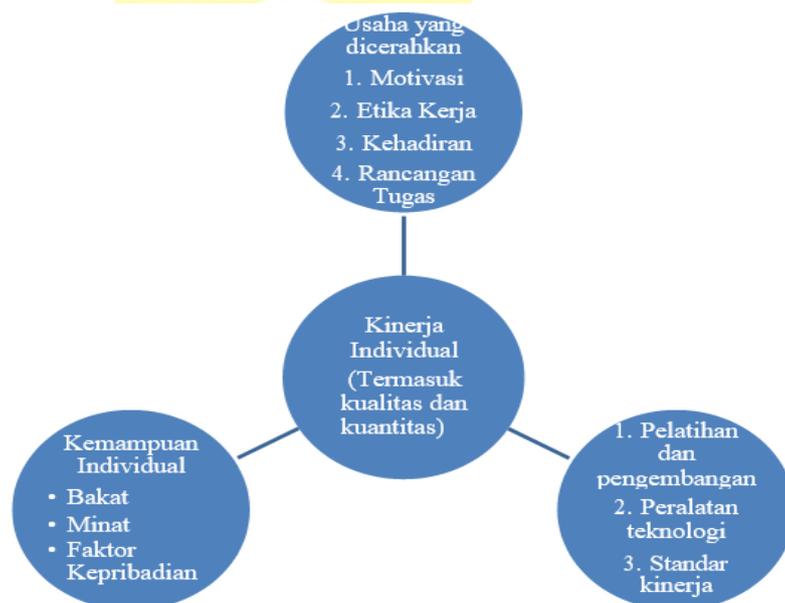
Penilaian kinerja dapat menjadi salah satu informasi yang penting dan umpan balik para karyawan, yang biasanya dapat menjadi kunci peningkatan di masa yang akan datang. Pada tahapan pengenalan kelemahan, potensi, kekuatan dan kebutuhan pelatihan pegawai melalui umpan balik penilaian kinerja. Maksud dari umpan balik pengembangan ialah berfokus pada mengubah atau memperkuat sikap individu, dari pada membandingkan setiap individu seperti pada contoh kasus penggunaan administratif dalam penilaian kerja. Fungsi pengembangan dari penilaian kinerja dapat juga mengidentifikasi aspek-aspek dimana pegawai ingin meningkatkan kemampuannya.



Gambar 2.2 Penilaian Kerja Sumber: Mathias dan Jackson (2009)

2.5.3 Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang positif merupakan keinginan untuk semua perusahaan dan organisasi yang memberi tugas pada karyawannya, karena kinerja pegawai tersebut pada ujungnya diharapkan dapat meningkatkan kualitas perusahaan dan organisasi. Terdapat tiga aspek penting yang dapat mempengaruhi seorang pegawai yaitu kemampuan, 1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, 2. Tingkat usaha yang dicurahkan, 3. Dukungan organisasi. Ketiga aspek tersebut berhubungan secara langsung seperti pada literature manajemen sebagai berikut.



Gambar 2.3 Faktor Dalam Kinerja Individual

Sumber: Mathias dan Jackson (2009)

Berdasarkan gambar 2.3 menjelaskan bahwa setiap individu dapat meningkatkan kemampuannya berdasarkan ketiga aspek tersebut, namun demikian kinerja dapat berkurang apabila salah satunya tidak ada atau dikurangi.

2.6 Hipotesis

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan berdasarkan Tamunomiebi dan Onah (2019) menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja. Kegiatan membantu sesama rekan dapat mempermudah dan mempercepat tugas dari rekan yang dibantu dan tentunya dapat mengembangkan profuktivitas dari para pegawai. Lebih lanjut, Karyawan yang baik menunjukkan peranannya pada OCB, kontribusi positif individu terhadap perusahaan yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja menunjukan bahwa mereka memberikan perhatian lebih terhadap organisasi.

Sesuai seperti yang di katakan pada penelitian sebelumnya. Shanker dan Tanbe (2014) pun mengatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan bersikap positif dalam menjalankan tugas pekerjaannya dan sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bersikap negatif di lingkungan kerjanya (Robbins, 2008). Maksudnya ialah setiap pegawai yang menjunjung sikap OCB di dalamnya akan tumbuh nilai loyalitas, ketaatan dan partisipasi yang mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa H1 adalah OCB berpengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Buminata Wisata

2. *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Handayani (2013) mengatakan bahwa perusahaan memrlukan perencanaan yang akurat untuk dapat mengawasi aktivitas karyawan serta membuat lingkungan kerja yang sangat nyaman dalam ,emingkatkan kinerja karyawannya. Perencanaan yang umumnya dilakaukan ialah dengan membuat aktivitas QWL, aktivitas tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai sebab mereka berasumsi keperluannya dapat terpenuhi dan diperhatikan oleh atasan (Jofreh, 2012).

Sari, Bendesa dan Antara (2019) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara QWL dengan kualitas kinerja. Hal tersebut berdasarkan pada gagasan bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang dapat meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa H2 adalah QWL berpengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Buminata Wisata

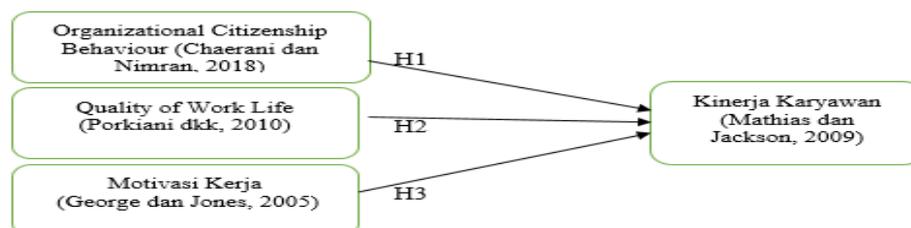
3. Motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Danang dan Sayuti (2012) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan anatar motivasi dan kinerja karyawan. motivasi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Buminata Wisata, motivasi yang dimiliki tiap karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka tergantung pada dorongan yang ada pada dirinya.

Berdasarkan Ridwan (2014) mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang terbaik. Sehingga karyawan dapat mendorong kinerjanya dengan lebih baik dari pada karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja. Maka H3 adalah Motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Buminata Wisata

2.7 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan skema yang menjelaskan mengenai hubungan antar variabel. Kerangka ini dibentuk untuk memfokuskan sudut pandang dan menyederhanakan permasalahan penelitian. Berdasarkan keterangan tersebut maka kerangka berpikir pada penelitian ini di jelaskan melalui gambar 2.4 sebagai berikut.



Gambar 2.4 Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk pada dari sumber daya manusia yang berbicara mengenai dampak dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Quality of Work Life* (QWL) dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, metode tersebut, berdasarkan hal tersebut maka diperlukan perusahaan yang memiliki kualitas dan teruji keunggulannya, untuk menunjukkan bahwa OCB, QWL dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut.

3.1.1 Gambaran Umum

PT Buminata Wista merupakan perusahaan di Provinsi D.I.Yogyakarta yang bergerak di bidang pelayanan dan jasa perjalanan umroh dan wisata baik lokal maupun mancanegara semenjak tahun 2014, perusahaan ini terus berkembang dan memperluas jangkauan pasarnya hingga membuka kantor cabang di Bali, Surabaya, Semarang dan Surakarta. Sistem manajemen kekerabatan yang berhubungan dengan tenaga kerja lokal profesional yang mempunyai pengaruh antara manajemen dengan karyawannya secara langsung.

PT Buminata Wisata berkomitmen dalam kemajuan perusahaan hingga memperhatikan standar kinerja karyawannya. Perusahaan memberikan pelatihan dan menginovasikan pelayanan jasa beserta skill karyawannya guna membantu meningkatkan kinerja dan meningkatkan kualitas para karyawan.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di PT Buminata Wisata yang berada di D.I. Yogyakarta membuat lokasi dapat dijangkau dan terdapat fenomena yang menarik dimana setiap karyawannya berdasarkan keterangan dari bagian personalia selalu membantu satu sama lain dalam menghandle setiap pekerjaan, dengan jumlah pegawai 63 orang yang diantaranya 50 pegawai merupakan pegawai tetap dan 13 merupakan pegawai lepas atau kontrak. Hal tersebut berdasarkan fenomena dan kapasitas pegawai yang mencukupi aspek penelitian.

3.3 Populasi dan Sample

Tentunya dalam penelitian memerlukan sampel untuk memenuhi pembuktian yang akan peneliti lakukan, dengan demikian populasi dan sampel berdasarkan teknik sebagai berikut.

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari setiap aspek yang akan diteliti dan memiliki kesesuaian yang sama, dapat berupa perorangan dari sebuah kelompok (Handayani, 2013). Lebih lanjut, populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai yang berasal dari PT Buminata Wisata yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sensus atau jenuh, dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil sehingga peneliti akan menggunakan seluruh populasi. Sample jenuh atau sensus adalah penggunaan seluruh populasi sebagai sampel pada penelitian (Ghazali, 2013). Dengan jumlah karyawan tetap berjumlah 50 orang, maka berdasarkan penjelasan tersebut ditentukan bahwa seluruh karyawan yang terdapat di PT. Buminata Wisata sebagai sample pada penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan berdasarkan dua jenis data yang akan dipakai pada penelitian ini, diantaranya.

1. Data Primer

Data primer merupakan data utama yang diambil langsung oleh peneliti dilapangan. Lebih lanjut, data primer pada penelitian ini merupakan respon yang didapat berdasarkan daftar pernyataan yang diajukan pada responden dan identitasnya di PT Buminata Wisata.

2. Data Sekunder

Data sekunder pada penelitian ini merupakan data yang di peroleh dalam buku, naskah publikasi, jurnal dll yang telah jadi dan diolah oleh pihak lain, sehingga penulis dapat melengkapi data yang apabila belum terpenuhi keseluruhannya.

3. Skala Likert

Pengumpulan data kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert yang pernyataan terdapat pada daftar kuesioner. Skala likert merupakan pengukuran dengan lima kategori respon yang berkisar antara “sangat setuju” hingga ”sangat tidak setuju” yang mewajibkan responden menentukan pilihannya kepada setiap rangkaian pernyataan (Ghazali, 2013). Skala 1-5 untuk memperoleh data yang bersifat *numerical* dan diberi skor atau nilai seperti pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Skala Likert

Respon	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (ST)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Definisi operasional merupakan penyesuaian pemikiran antara asumsi dengan pernyataan pada kuesioner yang bersifat tertutup dan dapat dipilih oleh responden. Skala pengukuran dengan berdasarkan skala likert, yang setiap item pernyataan memiliki nilai antara 1 hingga 5. Item dari setiap variabel ialah sebagai berikut.

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap peranan lebih (*extra role*), yang tidak diperlukan pada organisasi atau kata lain bukan merupakan tugasnya dan lebih mengandalkan praktiknya pada kesediaan pegawai untuk membantu pegawai lainnya dalam lingkup organisasi maupun perusahaan (Enwisntle, 2011). Indikatornya ialah *altuirm, conscientiousness, courtesy, sportmanship* dan *civic virtue*
2. *Quality of Work Life* (QWL) adalah persepsi pegawai yang melebihi kepuasan kerja, melibatkan dari berbagai macam dasar utama karena terdapat bukti yang menunjukkan bahwa karyawan yang bahagia merupakan karyawan yang produktif, berdedikasi, dan setia terhadap organisasi maupun

perusahaan (Sari, Bendesa dan Antar, 2019). Indikatornya ialah keamanan kerja, keadilan dan kesetaraan, pendapatan dan tunjangan, peningkatan keterampilan dan kesempatan, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.

3. Motivasi Kerja adalah rangsangan atau dorongan terhadap kemauan bekerja karyawan untuk dapat meraih keinginannya (Danang, 2012). Indikatornya ialah faktor internal dan eksternal.
4. Kinerja Karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas dari masing-masing pegawai (Simajuntak, 2011). Indikatornya ialah kemampuan individual, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	<i>Altruism</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesiediaan pegawai dalam membantu pegawai baru yang menghadapi kesulitan pada masa pengenalan tempat barunya 2. Kesiediaan pegawai untuk menggantikan tugas pegawai lain apabila yang bersangkutan sedang berhalangan untuk mengerjakan kewajibannya 3. Kesiediaan pegawai dalam memberikan pertolongan terhadap orang atau pegawai yang berada didekatnya
	<i>Conscientiousness</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keahlian pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai batasan waktu yang telah ditetapkan. 2. Mengikuti aturan perusahaan meskipun tanpa adanya pengawas maupun atasan. 3. Kesadaran dalam berperilaku jujur pada saat bekerja
	<i>Courtesy</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran pegawai dalam menjalin komunikasi pada sesama karyawan dan atasan agar tidak terjadi permasalahan personal satu sama lain. 2. Kesadaran pegawai saat memberi informasi pada rekan kerja untuk setiap tindakannya dalam menghalau terjadinya permasalahan. 3. Kesadaran pegawai untuk selalu melaksanakan tugasnya dan tidak menggunakan jabatan atau posisinya untuk suatu hal yang merugikan bagi pegawai lainnya ataupun lain hal
	<i>Sportmanship</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak selalu protes pada saat menjalankan tugasnya 2. Tidak membuang banyak waktunya untuk melaporkan permasalahannya yang sepele atau tidak terlalu penting 3. Tidak berfikir buruk dalam melihat permasalahan yang ada, namun mencari sudut pandang lain yang sekiranya baik
	<i>Civic Virtue</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki peranan yang baik dalam setiap perubahan maupun peningkatan skill di perusahaan 2. Aktif pada setiap pertemuan walaupun bukan sesuatu hal yang penting, namun memiliki nilai positif dalam meningkatkan citra perusahaan. 3. Berpartisipasi aktif pada perubahan yang terjadi.

<i>Quality of Work Life (QWL)</i>	Keamanan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jaminan untuk tetap dipekerjakan di perusahaan pada masa yang akan datang 2. Jaminan dari keberadaan pada pekerjaan yang saat ini didapat. 3. Kecenderungan untuk tetap menjabat di jabatannya
	Keadilan dan Kesetaraan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan pembayaran imbalan sebagai pemenuhan tanggung jawab oleh perusahaan 2. Terdapat peluang untuk kenaikan jabatan sesuai dengan prestasinya. 3. Besarnya motivasi atasan dalam memberi semangat pada teamnya untuk memberikan yang terbaik pada tugasnya
	Pendapatan dan Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian gaji dengan tugasnya yang berikan perusahaan 2. Kesesuaian tunjangan dengan pengalaman kerjanya 3. Kesesuaian gaji berdasarkan kesulitan dari tanggung jawabnya
	Peningkatan keterampilan dan kesempatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Besarnya kesempatan mempelajari keteampilan baru
	Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan	<ol style="list-style-type: none"> 1. kesempatan karyawan yang besar untuk melakukan pertemuan dengan manajemen atas 2. kesempatan pegawai yang diperoleh dalam penyampaian gagasan pada jam kerja
Motivasi	Faktor Internal	<ol style="list-style-type: none"> 1. saya yakin dapat memotivasi diri saya sendiri 2. latar belakang pendidikan saya membuat saya termotivasi 3. saya memiliki harapan dan keinginan untuk diraih 4. saya memiliki kebutuhan sehari-hari 5. saya merasa terkadang bosan dengan situasi bekerja 6. Saya puas dengan pekerjaan yang dimiliki
	Faktor Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja memotivasi saya untuk lebih baik lagi 2. Kompensasi menjadi harapan saya untuk bekerja lebih giat lagi
Kinerja	Kemampuan individual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa pekerjaan saya telah sesuai dengan bakat saya 2. Saya merasa pekerjaan saya merupakan minat saya 3. Saya berkomitmen dalam mengerjakan tugas
	Usaha yang dicurahkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan 2. Saya selalu mematuhi etika kerja perusahaan 3. Saya datang tepat waktu 4. Saya selalu mengerjakan tugas sesuai target yang telah ditetapkan
	Dukungan organisasional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan yang diberikan perusahaan meningkatkan kompetensi saya 2. Peralatan dan fasilitas kantor menunjang saya untuk bekerja 3. Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan standar perusahaan 4. rekan kerja membangun suasana yang kondusif untuk bekerja

3.6 Analisis Data

Tahapan berikutnya setelah pengumpulan data, selanjutnya peneliti akan mengolah data yang telah disebar melalui kuesioner dengan menggunakan aplikasi SPSS, analisis data yang akan dilaksanakan ialah sebagai berikut.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghazali, 2013). Item pernyataan dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan untuk membandingkan nilai r_{hitung} (nilai *Corrected Item - Total Correlation* pada *output Cronbach alpha*) dengan r_{tabel} untuk derajat kebebasan (df) = $n - 2$ yaitu $43 - 2 = 41$, dengan alpha 0,05. Jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} maka item pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghazali, 2012). Perhitungan pada penelitian ini dilaksanakan melalui program komputer *SPSS for Windows* versi 23 dan r_{tabel} yang telah ditentukan ialah 0,308.

3.6.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan pengetesan dalam memperlihatkan konsistensi dan stabilnya setiap instrumen penelitian pada saat pengukuran konsep yang diteliti (Sekaran dan Bougie, 2018). Uji tersebut dilaksanakan dalam pengukuran konsistensi responden pada saat menjawab setiap item pernyataan. Disisi lain, reliabilitas menunjukkan akurasi dari instrumen penelitian.

Cronbach's Alpha merupakan koefisien yang menunjukkan seberapa baik item pernyataan pada setiap variabel. Apabila nilai dari *Cronbach's Alpha* mendekati angka 1, maka alat ukur instrumen akan semakin baik. Berdasarkan Sekaran dan Bougie (2018) menyatakan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Model regresi berganda dapat dikatakan sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data yang terbebas dari asumsi klasik statistik, baik itu normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji P-Plot yaitu uji normalitas dengan analisis grafik menggunakan grafik normal. Dengan grafik plot ini, pola distribusi dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi tidak normal (Bhuono, 2005)

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakuak untuk mengetest apabila terdapat model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model tersebut akan sangat baik apabila tidak terjadi korelasi. Alat untuk mendeteksi permasalahan tersebut pada suatu model dapat dilihat dengan nilai dari *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai VIF memperlihatkan setiap variabel independen yang terjadi korelasi, nilai VIF yang melebihi 10 maka menunjukkan terjadinya multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kita dapat melihatnya dari grafik Scatterplot antara prediksi variabel dependen dengan residualnya. Dasar membentuk pola tertentu atau teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghazali, 2013)

3.6.4 Uji Determinasi R^2

Berdasarkan Gozali (2013) mengatakan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R2*) intinya merupakan untuk menakar sejauh mana variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Hal tersebut berarti nilai R^2 memperlihatkan nilai persentase semua variabel independen (OCB, QWL dan Motivasi) kepada variabel dependen (Kinerja Karyawan). Disisi lain apabila

pengaruh dari model variabel independen kurang dari 100% maka sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel yang lainnya.

Jumlah koefisien determinasi ialah 0 hingga 1. Apabila angka yang dihasilkan mendekati 0, maka kecil sekali pengaruh dari keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Namun demikian, apabila nilai dari koefisien determinasi mendekati angka 1, maka dapat dikatakan sebaliknya.

3.6.5 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear merupakan studi terkait ketergantungan variabel dependen dengan satu atau bahkan lebih dari variabel independen, dengan fokus untuk meramalkan rata-rata dari variabel dependen berdasarkan hasil nilai variabel independen yang digunakan (Ghazali, 2013). Rumus untuk pengujian regresi linear pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

B_1 = Koefisien Regresi X1 X_1 = OCB

B_2 = Koefisien Regresi X2 X_2 = QWL

B_3 = Koefisien Regresi X3 X_3 = Motivasi Kerja

e = error

3.6.6 Uji T

Uji t merupakan cara dalam melihat efek pada variabel independen terhadap variabel dependen secara satu persatu dengan dugaan bahwa variabel lain tetap stabil. Kriteria pengujian ialah apabila nilai probabilitas t -statistik $>$ *Level of Significant* = 0,05, maka H_0 ditolak, artinya tidak terdapat dampak signifikan antar variabel. Namun apabila **probabilitas** t -statistik $<$ *Level of Significant* = 0,05, maka H_0 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabelnya.

3.6.7 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis merupakan proses yang berfokus untuk dapat mengetahui pengaruh dari variabel independen pada variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) dirumuskan untuk melihat uji statistik yang terjadi pada setiap variabelnya,

tujuannya untuk membuktikan bahwa H_0 tidak diterima, namun disisi lain hipotesis alternatif merupakan kebalikan dari H_0 . Berdasarkan Cooper dan Schindler (2014) bahwa setelah terbentuk hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) pengujian hipotesis berikutnya dilaksanakan melalui nilai *t-value* dengan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$. Terdapat kriteria khusus yang digunakan pada saat pengujian hipotesis diantaranya dengan perumusan seperti berikut.

1. $H_0: \beta = 0$

Apabila nilai dari probabilitas yang didapatkan melebihi angka 0,05 maka H_0 diterima dan H_a tidak diterima. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen

2. $H_a: \beta \neq 0$

Apabila nilai dari probabilitas yang didapat kurang dari angka 0,05 maka H_0 tidak diterima dan H_a diterima. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.



BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui website penyebaran link kuesioner *google docs* yang dikirim melalui manajer yang ditunjuk dan disebarikan pada karyawan melalui perangkat lunak *Whatsapp* guna mengurangi penyebaran Covid-19 dimana hampir setengah dari total karyawan bekerja di rumah. Penyebaran link kuesioner ini dilaksanakan pada tanggal 1 Mei 2021 - 15 Mei 2021 dengan pembagian link kuesioner terhadap 50 orang karyawan oleh pihak manajer, diperoleh data yang mengisi pernyataan kuesioner tersebut sejumlah 43 orang dari keseluruhan total pegawainya.

Analisis deskriptif yang ingin diketahui meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja dan pendapatan pada setiap pegawai di perusahaan tersebut. Sehingga data yang telah terkumpul dapat dianalisis lebih lanjut guna mengetahui latar belakang dari para pegawai tersebut, untuk dapat melihat lebih jelasnya mengenai data responden dapat dilihat melalui penjelasan pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Analisis Deskriptif

No	Deskriptif	Item	Persentase (%)
1	Jenis kelamin	Pria	63,4
		Wanita	36,6
	Total		100%
2	Usia	< 19 Tahun	13,3
		19 – 24 Tahun	50,3
		25 – 30 Tahun	21,2
		> 31 Tahun	15,2
Total		100%	
3	Status Pernikahan	Lajang	56,0
		Menikah	42,4
		Cerai	1,6
Total		100%	
4	Pendidikan	SMA/Sederajat	17,7
		Diploma 1 – Diploma 3	15,7
		Strata 1	57,1
		Strata 2 / Strata 3	9,2
Total		100%	

5	Pendapatan	<Rp. 1.500.000.	0
		Rp. 1.500.000 - Rp. 2.000.000	4,5
		Rp. 2.000.000 - Rp. 2.500.000	49,2
		> Rp. 2.500.000.	46,3
Total			100%

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai di PT Buminata Wisata lebih di dominasi oleh pria di bandingkan wanita, dengan jumlah pria 63,4 persen dan sisanya merupakan pegawai wanita. hal tersebut menjelaskan bahwa hampir perusahaan tersebut banyak pekerja di lapangan dan yang wanita mendominasi untuk urusan administrasi di kantor maupun cabang-cabangnya.

lebih lanjut, pada tabel 4.1 pun menjelaskan usia para pegawai di perusahaan tersebut di dominasi usia 19 hingga 24 tahun dengan 50,3 persen, dimana mereka merupakan usia dimana mereka baru menyelesaikan pendidikannya dan bekerja di perusahaan tersebut, pada usia <19 tahun terdapat 13,3 persen, 25 hingga 30 tahun 21,2 persen dan sisanya merupakan pegawai dengan usia diatas 31 tahun.

Tabel 4.1 menjelaskan mengenai status pernikahan para pegawainya lebih dari 50 persen merupakan lajang atau belum menikah, dan adapun pegawai yang telah menikah dengan 42,4 persen dan sisanya telah berpisah atau cerai.

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden di PT. Buminata Wisata memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, karena pegawai dengan pendidikan diatas diploma berjumlah lebih dari 80 persen dan sisanya merupakan lulusan tingkat SMA/Sederajat. hal tersebut menjelaskan bahwa tingkat pendidikan menjadi konsen tersendiri bagi perusahaan tersebut.

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa para pegawai di PT. Buminata Wisata telah mendapatkan pendapatan diatas upah minimum kerja baik regional maupun daerah, dengan total lebih dari 95 persen dan sisanya merupakan pegawai lepasan untuk kebutuhan tertentu bagi perusahaan.

4.2 Analisis

Setelah melakukan pengumpulan data di PT. Buminata Wisata terdapat 43 link kuesioner yang telah di isi oleh para karywan dari total 50 link kuesioner yang

diberikan kepada para pegawai, sehingga dapat didapatkan hasil pengolahan data sebagai berikut.

4.2.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dikatakan valid apabila nilai pearson correlation (r_{hitung}) ialah positif dan nilai probabilitas korelasi (sig (2-tailed)) nilai signifikansinya kurang dari (α) 0,05 sehingga item pernyataan tersebut dikatakan valid untuk mengukur setiap instrumen pernyataan. Lebih lanjut, untuk mengukur kevalidan dari indikator pernyataan nilai signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (nilai *Corrected Item - Total Correlation* pada output *Cronbach alpha*) dengan r_{tabel} untuk derajat kebebasan (df) = n - 2 dengan alpha 0,05, r_{tabel} , dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut (df) = 43 - 2 hasilnya 41 berdasarkan r_{tabel} Pearson dengan nilai signifikansi 0.05 hasilnya adalah 0,308 apabila hasil uji validitas pearson correlation berada diatas 0,308 dan nilai sig (2-tailed) berada dibawah 0,05 maka dapat dikatakan valid.

1. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil uji validitas *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh hasil sebagai berikut ini.

Tabel 4.2 Hasil uji validitas *Organizational Citizenship Behavior*

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,767**	0,308	0,000	Valid
X1.2	0,747**	0,308	0,000	Valid
X1.3	0,453**	0,308	0,002	Valid
X1.4	0,616**	0,308	0,000	Valid
X1.5	0,729**	0,308	0,000	Valid
X1.6	0,810**	0,308	0,000	Valid
X1.7	0,690**	0,308	0,000	Valid
X1.8	0,537**	0,308	0,000	Valid
X1.9	0,682**	0,308	0,000	Valid
X1.10	0,708**	0,308	0,000	Valid
X1.11	0,832**	0,308	0,000	Valid
X1.12	0,687**	0,308	0,000	Valid
X1.13	0,661**	0,308	0,000	Valid
X1.14	0,810**	0,308	0,000	Valid
X1.15	0,687**	0,308	0,000	Valid

Sumber: Data primer (2021)

Berdasarkan hasil analisis uji validitas pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1) yang ditunjukkan pada tabel 4.2 bahwa seluruh indikator pernyataan *pearson corelation* yang diperoleh melebihi r_{tabel} yang telah di tentukan yaitu 0,308 dan memiliki nilai signifikan (Sig) di bawah level 0,05 berarti data yang diperoleh valid (Ghazali, 2013). sehingga, 15 item pernyataan pada variabel OCB dapat digunakan untuk menganalisa variabel.

2. Variabel *Quality of work life* (QWL)

Hasil uji validitas pada variabel *quality of work life* diperoleh hasil sebagai berikut ini.

4.3 Uji validitas *Quality of work life*

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig (2-tailed)	Keterangan
X2.1	0,403**	0,308	0,007	Valid
X2.2	0,620**	0,308	0,000	Valid
X2.3	0,762**	0,308	0,000	Valid
X2.4	0,556**	0,308	0,000	Valid
X2.5	0,538**	0,308	0,000	Valid
X2.6	0,658**	0,308	0,000	Valid
X2.7	0,531**	0,308	0,000	Valid
X2.8	0,743**	0,308	0,000	Valid
X2.9	0,754**	0,308	0,000	Valid
X2.10	0,730**	0,308	0,000	Valid
X2.11	0,392**	0,308	0,009	Valid
X2.12	0,492**	0,308	0,001	Valid

Berdasarkan hasil analisis uji validitas pada variabel *quality of work life* (X2) yang ditunjukkan pada tabel 4.3 bahwa seluruh indikator pernyataan *pearson corelation* yang diperoleh melebihi r_{tabel} yang telah di tentukan yaitu 0,308 dan memiliki nilai signifikan (Sig) di bawah level 0,05 berarti data yang diperoleh valid (Ghazali, 2013). sehingga, 12 item indikator pada variabel QWL dapat digunakan untuk menganalisa variabel.

3. Variabel Motivasi

Hasil uji validitas pada variabel motivasi di peroleh hasil yang dijelaskan sebagai berikut ini.

4.1 Uji validitas Motivasi

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig (2-tailed)	Keterangan
X3.1	0,787**	0,308	0,000	Valid
X3.2	0,639**	0,308	0,000	Valid
X3.3	0,638**	0,308	0,000	Valid
X3.4	0,723**	0,308	0,000	Valid
X3.5	0,712**	0,308	0,000	Valid
X3.6	0,674**	0,308	0,000	Valid
X3.7	0,512**	0,308	0,000	Valid
X3.8	0,704**	0,308	0,000	Valid

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji validitas motivasi (X3) yang diperoleh sesuai dengan *pearson correlation* yang di peroleh telah melebihi r_{tabel} yang telah di tentukan yaitu 0,308 dan memiliki nilai signifikan (Sig) di bawah level 0,05 berarti data yang diperoleh valid (Ghazali, 2013). sehingga, 8 item indikator pada variabel motivasi dapat digunakan untuk menganalisa variabel.

4. Variabel Kinerja

Hasil uji validitas pada variabel kinerja di peroleh hasil yang dijelaskan sebagai berikut ini.

4.2 Uji validitas Kinerja

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig (2-tailed)	Keterangan
Y.1	0,755**	0,308	0,000	Valid
Y.2	0,779**	0,308	0,000	Valid
Y.3	0,483**	0,308	0,001	Valid
Y.4	0,643**	0,308	0,000	Valid
Y.5	0,751**	0,308	0,000	Valid
Y.6	0,768**	0,308	0,000	Valid
Y.7	0,689**	0,308	0,000	Valid
Y.8	0,591**	0,308	0,000	Valid
Y.9	0,649**	0,308	0,000	Valid
Y.10	0,683**	0,308	0,000	Valid
Y.11	0,824**	0,308	0,000	Valid

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan hasil analisis uji validitas pada variabel Kinerja (Y) yang ditunjukkan pada tabel 4.5 bahwa seluruh indikator pernyataan *pearson corelation* yang diperoleh melebihi r_{tabel} yang telah di tentukan yaitu 0,308 dan memiliki nilai signifikan (Sig) di bawah level 0,05 berarti data yang diperoleh valid (Ghazali, 20012). sehingga, 11 item pernyataan pada variabel kinerja dapat digunakan untuk menganalisa variabel.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan adalah ukuran konsistensi responden pada saat menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pernyataan yang merupakan dimensi dari variabel dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach Alpha*, apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 maka reliabel namun apabila sebaliknya yaitu nilainya menunjukkan <0.60 maka dinyatakan tidak reliabel (Sekran dan Bougie, 2016).

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Organizational Citizen Behavior	0,924	Reliabel
Quality of work life	0,823	Reliabel
Motivasi	0,822	Reliabel
Kinerja	0,893	Reliabel

Sumber: Data primer (2021)

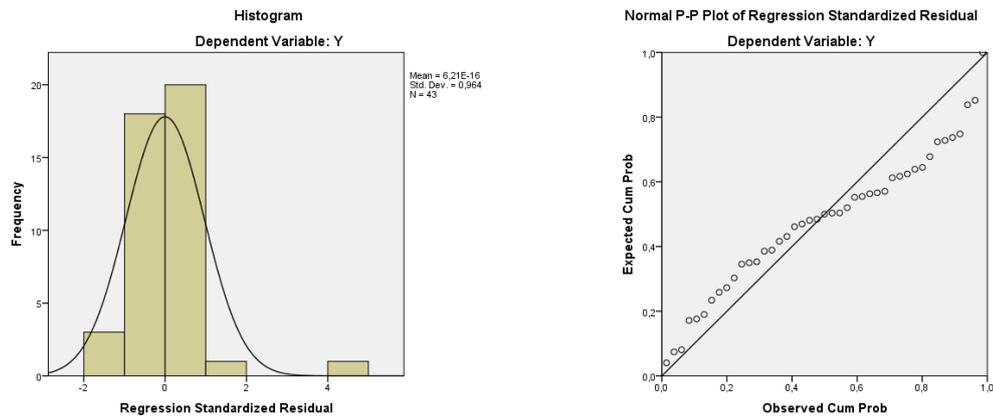
Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel independen OCB, QWL dan motivasi hasilnya melebihi nilai *Cronbach's Alpha* yang telah ditentukan yaitu >0.60, lebih lanjut hasil variabel dependen yaitu kinerja pun memiliki hasil nilai *Cronbach's Alpha* 0,893 yang berarti seluruh pernyataan pada kuesioner penelitian memiliki keandalan yang baik untuk dianalisis lebih lanjut.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi yang normal, pada pengujiannya uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot). Distribusi yang normal dapat membentuk satu garis lurus. Apabila distribusi normal, maka garis menggambarkan data yang mengikuti garis diagonal (Ghazali, 2012).

Gambar 4.1 Uji Normalitas Grafik Histogram, Normal probability Plots



Gambar 4.1 menunjukkan bahwa pada grafik normal probability plots terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, grafik histogram pun menunjukkan distribusi yang normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik ialah memiliki syarat tidak adanya multikolinearitas. Uji ini dapat dilihat dari nilai toleransi dan Variance Inflation Faktor (VIF) (Ghazali, 2013). Apabila nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-2,679	3,082		-,869	,390		
	OCB	,704	,033	,956	21,296	,000	,987	1,013
	QWL	,091	,062	,069	1,480	,147	,919	1,088
	Motivasi	,009	,058	,007	,157	,876	,908	1,101

a. Dependent Variable: Kinerja

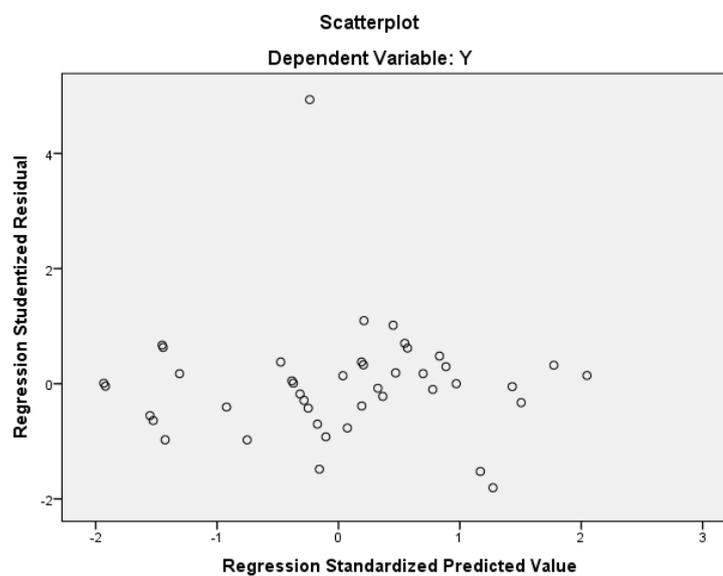
Tabel 4.7 menunjukkan hasil pengujian multikolinearitas mendapatkan nilai toleransi lebih dari 0,1 pada keseluruhan dan nilai VIF yang kurang dari 10.

Sehingga dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen pada uji regresi.

3. Uji Heteroksiditas

Uji heterokedastisitas bertujuan melihat apakah terdapat ketidak sesuaian varians dari residual satu ke pengamatan lain. Caranya ialah dengan mengukur heterokedastisitasnya dan melihat pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yang dapat dilihat antar residualnya memiliki pola tertentu atau tidak seperti pada gambar 4.2. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas

Gambar 4.2 Uji Heteroksiditas



4.2.4 Uji Regresi Berganda

Setelah melakukan serangkaian pengujian pada data yang telah diperoleh, maka selanjutnya ialah uji analisis regresi berganda sebagai berikut.

1. Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu (0-1). Jika nilai R^2 kecil, berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Malah, jika nilai penilaian

satu berarti variabel-variabel hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen (Ghazali, 2013).

Tabel 4.8 Uji koefisien determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960 ^a	,922	,916	1,34851

a. Predictors: (Constant), Motivasi, OCB, QWL

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi (R²) sebesar 0,922. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Quality of Work Life* (QWL) dan Motivasi. Sehingga, variabel independen sebesar 92,2% dapat menerangkan kinerja yang di pengaruhi oleh variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 7,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan pada penelitian.

2. Uji Hipotesis

Hasil analisis linier berganda digunakan untuk menjawab setiap hipotesis. Setelah hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a) terbentuk, selanjutnya pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan nilai uji-t dengan tingkat signifikansi sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$. Pengujian hipotesis pada penelitian ini berdasarkan dari nilai sig, yaitu apabila angka sig. > 0,05, maka H₀ diterima namun apabila angka sig. < 0,05, maka H₀ ditolak. Berdasarkan hal tersebut diperoleh hasil pada tabel berikut.

Tabel 4.9. Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,679	3,082		-,869	,390
	OCB	,704	,033	,956	21,296	,000
	QWL	,091	,062	,069	1,480	,147
	Motivasi	,009	,058	,007	,157	,876

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.9 menunjukkan hasil pengujian hipotesis *Organizational Citizenship Behavior* (X1) terhadap kinerja (Y). H1: *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif pada kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai probabilitas 0,000 atau lebih kecil dari *Level of Significance* (0,05) sehingga hipotesis didukung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Selanjutnya, Tabel 4.9 juga menunjukkan hasil pengujian hipotesis pengaruh *quality of work life* (X2) terhadap kinerja (Y). H2: *quality of work life* berpengaruh positif pada kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai probabilitas 0,147 atau lebih besar dari *Level of Significance* (0,05) sehingga hipotesis tidak didukung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Selanjutnya, Tabel 4.9 juga menunjukkan hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja (Y). H3: motivasi berpengaruh positif pada kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai probabilitas 0,876 atau lebih besar dari *Level of Significance* (0,05) sehingga hipotesis tidak didukung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

3. Persamaan linear berganda

Berdasarkan hasil uji regresi, maka di peroleh persamaan linear berganda berdasarkan tabel berikut.

Tabel 4.10 Persamaan Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std.error	Beta
(Constant)	-2,679	3,082	
OCB	0,704	0,033	0,956
QWL	0,091	0,62	0,069
Motivasi	0,009	0,58	0,007

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 4.10, maka diperoleh hasil data persamaan linear berganda sebagai berikut ini.

$$Y = -2,679 + 0,704 X_1 + 0,091 X_2 + 0,009 X_3$$

4.3 Pembahasan

Setelah melaksanakan analisis statistik pada pembahasan sebelumnya, maka pada sub bab ini akan menjelaskan identifikasi apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hasil analisa sebelumnya.

4.3.1 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Buminata Wisata. hasil tersebut pun mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Chaerani dan Nimran (2018) dan Sutyaningsih, dkk (2018) yang mengatakan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut dapat terjadi karena keperluan sebuah organisasi yang fleksibel semakin meningkat karena semakin meningkatnya tuntutan pekerjaan dan dinamika tempat kerja yang semakin tinggi (Robin dan Judge, 2008). Pegawai yang terlibat dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dapat membantu orang lain dalam timnya dengan sukarela mengerjakan pekerjaan tambahan, menghindari permasalahan-permasalahan yang tidak perlu, menghormati dan menaati peraturan serta toleransi atas pembebanan dan gangguan pekerjaan sewaktu-waktu (Fitria, 2019). Sehingga pegawai di PT. Buminata Wisata memiliki tingkat kepekaan yang lumayan baik, menciptakan komunikasi yang baik dan memiliki sikap tolong menolong antar para pegawai.

Lebih lanjut, perilaku OCB akan membuat kinerja karyawan semakin baik, karena perilaku tersebut membuat karyawan bersedia bekerja melebihi kewajibannya dan secara langsung membuat kinerja menjadi lebih baik (Suzana, 2017). Kinerja karyawan yang baik tentunya akan menimbulkan kepuasan pada pelanggan datang ke perusahaan. Hal tersebut terlihat ketika saat karyawan berhadapan langsung dengan konsumen, dimana mereka merasa puas dengan perilaku yang ditunjukkan kepada konsumen. Berdasarkan manajer perusahaan mengatakan bahwa perilaku karyawan di kantor sangat baik dan mereka selalu

membantu satu sama lain apabila sedang terjadi kendala atau kesusahan tanpa perlu meminta pertolongan beberapa kali, ketika salah satu karyawan mendapatkan kesulitan maka otomatis karyawan yang berada di dekatnya akan langsung membantu secara sukarela.

4.3.2 Pengaruh Quality of work life terhadap kinerja

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa quality of work life tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Buminata Wisata. Hasil tersebut pun tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuhista, Ariana dan Arismayanti (2017), dimana pada penelitiannya mengatakan bahwa QWL berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

Lebih lanjut, hal tersebut terjadi karena banyaknya karyawan yang berada di bawah usia 25 tahun hampir 60 persen, mereka biasa disebut generasi Z atau generasi yang lahir setelah tahun 1995. Generasi Z dikenal lebih mandiri daripada generasi sebelumnya, mereka tidak menunggu orangtua untuk mengajari hal-hal atau memberi tahu mereka bagaimana membuat keputusan (Blue and Berger, 2018). Apabila diterjemahkan ke tempat kerja, generasi ini berkembang untuk memilih bekerja dan belajar sendiri.”, sehingga hal ini menyebabkan kurangnya komunikasi dan kerjasama antar karyawan didalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini secara tidak langsung lebih mempengaruhi kinerja perusahaan.

Berdasarkan Robbins, 2008 pada penelitiannya mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut terjadi karena mereka berfikir bahwa pendapatan mereka kurang dan sulit untuk mengembangkan kemampuan karena pekerjaan mereka yang cenderung sama setiap harinya. Meski banyak penelitian lain mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, namun tidak terlihat pada penelitian ini yang terjadi karena tidak terdapat pengaruh atau dampak yang terjadi pada kinerjanya.

Lebih lanjut, berdasarkan pimpinan perusahaan mengatakan bahwa dalam memecahkan permasalahan yang personal mereka cenderung memiliki keterbatasan dalam menyampaikan gagasan maupun ide terhadap pimpinannya untuk kemajuan

perusahaan dan peluang mereka untuk berkarir dibidang tersebut sangat terbatas karena yang ruang lingkupnya cenderung melayani para tamu yang datang.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Buminata Wisata. hasil tersebut pun tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nahdluddin dan Maftukhah (2015) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian ini tidak terbukti.

Motivasi tidak dapat mempengaruhi kinerja di PT. Buminata Wisata. Dari data yang diperoleh, faktor internal dapat menjadi salah satu hambatan para karyawan karena ketidakpuasan mereka dengan pekerjaan yang dimiliki maupun situasi tempat kerja yang monoton dan tidak banyak perubahan dari tahun ke tahun. Lebih lanjut, di masa pandemi seperti saat ini mereka menjadi monoton dalam bekerja karena dalam beberapa bulan kebelakang para karyawan ada yang di rumahkan maupun bekerja dari rumah sehingga membuat mereka menjadi was-was dengan posisi mereka di perusahaan.

Pendapat tersebut diperkuat Danang (2012) yang mengatakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. kurangnya motivasi dalam berkarir pun menjadi salah satu faktor yang membuat kinerja karyawan tidak maksimal. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Theodora (2015) mengatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lebih lanjut, bagian HRD di PT. Buminata wisata pun mengatakan bahwa banyak karyawan dimasa pandemi saat ini sulit untuk berkembang dan memotivasi diri mereka sendiri, kurangnya konsumen yang datang keperusahaan membuat pendapatan mereka otomatis menurun karena kurangnya bonus yang masuk dan dilingkungan kerjanya kurang memiliki gairah dalam mendorong mereka untuk memotivasi para karyawan untuk lebih baik lagi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.2 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Quality of Work Life* (QWL) dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Buminata Wisata. Responden dalam penelitian ini berjumlah 43 karyawan. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Buminata wisata.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis QWL tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Buminata wisata
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Buminata wisata

5.2 Saran

Terdapat saran yang di berikan oleh penulis terhadap pihak-pihak yang berkaitan, diantaranya sebagai berikut.

1. Bagi Peneliti

Setelah penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan model yang berbeda dan pada objek yang berbeda. Kemudian menggunakan variable lain untuk diteliti selain variable *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Quality of Work Life* (QWL) dan Motivasi terhadap kinerja yang didukung teori teori atau penelitian terbaru.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan PT Buminata Wisata, harus dapat mempertahankan OCB dan meningkatkan kualitas dari QWL dan motivasi. Peningkatan QWL dapat dengan memberikan pelatihan berupa peningkatan kemampuan di bidang pariwisata dengan mengikut sertakan seminar-seminar dan pelatihan,

memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk memberikan masukan demi meningkatkan kemajuan perusahaan, dapat dengan cara membuka kotak saran yang berkaitan dengan manajemen perusahaan sehingga para karyawan dapat berpartisipasi secara langsung untuk kemajuan perusahaan. Lebih lanjut, untuk meningkatkan motivasi karyawan dapat dengan memberikan jenjang karir yang lebih baik dan pemberian bonus apabila mereka dapat menggaet pelanggan untuk datan menggunakan jasa dari perusahaan dan juga memberikan briefing di pagi hari sebelum bekerja untuk meningkatkan motivasi harian karyawan.



Daftar Pustaka

- Afandi, P 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Anna, Suzana 2017. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (studi di : PT. Taspen (persero) Kantor Cabang Cirebon). Jurnal Logika, Vol XIX No 1 April 2017.
- Astitiani, & Surya 2016. Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 10(2).
- Berber, Aykut dan Rofcanin, Yasin 2012. *Invertugation of Organizational Citizenship Behavior Consttrut A Framework for Antecedents and Consequences*. International Jurnal of Business and Social Research (IJBSR). Vol. 2, No. 4.
- Bhuono, Agung Nugroho 2005. Strategi jitu memilih metode statistik Penelitian dengan SPSS. Penerbit Abdi, Yogyakarta.
- Boone, Louis E. dan Kurtz, David L. 2008. *Pengantar Bisnis Kontemporer Edisi Kesebelas*. Jakarta : Salemba Empat.
- Chaerani dan Nimran 2018. “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Human Capital Kantor Pusat Pt. Bank Negara Indonesia (Persero),Tbk.)”. Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab). Vol. 60 No. 2.
- Danang, Sunyoto 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Darto, Mariman 2014. *The Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) In The Individual Performance Improvement In The Public Sector : A Theoretical And Emprical Analysis*. Jurnal Borneo Administrator, Vol. 10, No. 1.
- Entwistle, Noel 2011. “Learning Outcomes and Ways of Thinking across Contrasting Disciplines and Settings in Higher Education”. Enhancing Teaching-learning environments in undergraduate courses.
- Fitria Rokhmah Nurfadilah 2019. Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship (Studi Pada Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Kebumen). Jurnal Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen
- George dan Jones 2005. Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition, Pearson Prentice Hall.
- Ghazali, Imam 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Global, Blue. dan Roland, Berger 2018. MILLENNIALS - The generation reshaping travel and shopping habits, (June), 31.
- Handayani. A 2013. *Etika Lembaga Dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dengan Quality Of Work Life Sebagai Variabel Intervening*. Management Analysis Journal, Vol. 2, No. 2.
- Hasibuan 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Jofreh, Maouchehr 2012. *The Relationship Between Quality of Work Life with Staff Performance of Iranian mGas Enhineering and Development Company*.

- Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology 4(15) : 2507-2514.
- Listianto, Tony dan Setiaji, Bambang 2007. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta).
- Mangkunegara, A 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta.
- Nahdluddin dan Maftukhah 2015. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Analisis Manajemen, Vol XI No 2.
- Porkiani, Masoud 2010. *Relationship Between The Quality of Work Life and Employees' Aggression*. Journal of America Sciences, Vol. 7(2).
- Ridwan Isya Luthfi, Heru Susilo, Muhammad, Faisal Riza 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- Robbins, Stephen P 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Kedelapan Jilid Satu*. Jakarta : Pearson Education Asia Pte. Ltd. Dan PT Prenhalindo.
- Sayuti 2007. Motivasi dan Faktor-faktor Yang mempengaruhi. cet. 3. Jakarta: Ghalia.
- Sari, Ni., Bendesa, I dan Antara, Made 2019. *The Influence of Quality of Work Life on Employees' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali*. Journal Of Tourism And Hospitality Management. 7.
- Sekaran, U., dan R. Bougie 2016. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach, 7th ed.* West Sussex: John Wiley and Sons.
- Simanjuntak, Payaman J 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta : Lembaga Penerbit FEUI.
- Suyantingsih, T., Haryono, S., & Zami, A 2018. Effects Of Quality Of Work Life (Qwl) And Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) On Job Performance Among Community Health Centre Paramedics In Bekasi City , Indonesia, 9(6), 54–65.
- Tambe, Sukhada dan Shanker, Dr.Meera 2014. *A Study of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Its Dimensions: A Literature Review*. International Research Journal of Business and Management – IRJBM, Volume No-1.
- Theodora, Olivia 2015. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya. Vol.3 No.2 .
- Wibowo 2014. Perilaku Dalam Organisasi . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.
- Widodo, Tri 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga), STIE AMA Salatiga.
- Yulianti, Endah 2010. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Kantor Kecamatan Bringin*

Kabupaten Ngawi. Skripsi. Surakarta : Fakultas keguruan dan Ilmu pendidikan Universitas Sebelas Maret.

Yuhista, A., Ariana, N., & Arismayanti, N 2017. Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja quality of work life (qwl) terhadap kinerja karyawan pada cottage di pantai tanjung setia pesisir barat lampung. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 1(2), 74-92.



Lampiran I

Kuesioner

Bagian I

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I Responden

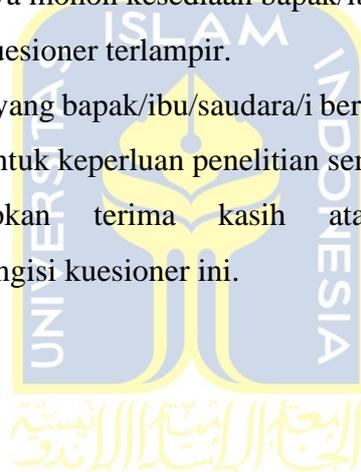
Ditempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan nama saya Dewata Pratistha Sakti, mahasiswa Strata-1 jurusan Manajemen di Universitas Islam Indonesia. Sehubungan dengan ini saya sedang melaksanakan penelitian tentang **“Pengaruh Organizational Behavior, Quality of work life Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Buminata Wisata”** dengan ini saya mohon kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner terlampir.

Semua Informasi yang bapak/ibu/saudara/i berikan tidak akan dipublikasikan, dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian semata.

Saya mengucapkan terima kasih atas waktu dan kesediaan bapak/ibu/saudara/i mengisi kuesioner ini.



Hormat Kami,

Dewata Pratistha Sakti

Bagian II

Isilah pertanyaan berikut ini dengan cara memberikan tanda (x) pada salah satu pilihan yang telah disediakan.

Jenis kelamin :

- a. Pria b. Wanita

Usia :

- a.<19 Tahun b. 19-24 Tahun c. 25-30 Tahun d.>30 Tahun

Status perkawinan:

- a. Menikah b. Belum menikah c. Cerai

Pendidikan terakhir:

- a. SMA / Sederajat b. Diploma 1 / Diploma 3 c. Strata 1 d. Strata 2/Strata 3

Lama Bekerja :

- a. <1 Tahun b.>1 Tahun

Pendapatan Perbulan:

- a.<Rp. 1.500.000. b. Rp. 1.500.000. - Rp. 2.000.000. c. Rp. 2.100.000. - Rp. 2.500.000. d. > Rp. 2.500.000.



Bagian III

Berilah tanda checklist (√) untuk setiap pertanyaan pada kolom yang disediakan, dengan keterangan **Sangat Setuju (SS)** **Setuju (S)** **Netral (N)** **Tidak Setuju (TS)** **Sangat Tidak Setuju (STS)**. Pada skala 1 sampai 5, silakan lingkaran jumlah yang paling mencerminkan perasaan Anda

No	Variabel Organizational Citizenship	SS	S	N	TS	STS
1	Kesediaan pegawai dalam membantu pegawai baru yang menghadapi kesulitan pada masa pengenalan tempat barunya	5	4	3	2	1
2	Kesediaan pegawai untuk menggantikan tugas pegawai lain apabila yang bersangkutan sedang berhalangan untuk mengerjakan kewajibannya	5	4	3	2	1
3	Kesediaan pegawai dalam memberikan pertolongan terhadap orang atau pegawai yang berada didekatnya	5	4	3	2	1
4	Keahlian pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai batasan waktu yang telah ditetapkan.	5	4	3	2	1
5	Mengikuti aturan perusahaan meskipun tanpa adanya pengawas maupun atasan.	5	4	3	2	1
6	Kesadaran dalam berperilaku jujur pada saat bekerja	5	4	3	2	1
7	Kesadaran pegawai dalam menjalin komunikasi pada sesama karyawan dan atasan agar tidak terjadi permasalahan personal satu sama lain.	5	4	3	2	1
8	Kesadaran pegawai saat memberi informasi pada rekan kerja untuk setiap tindakannya dalam menghalau terjadinya permasalahan.	5	4	3	2	1
9	Kesadaran pegawai untuk selalu melaksanakan tugasnya dan tidak menggunakan jabatan atau posisinya untuk suatu hal yang merugikan bagi pegawai lainnya ataupun lain hal	5	4	3	2	1
10	Tidak selalu protes pada saat menjalankan tugasnya	5	4	3	2	1
11	Tidak membuang banyak waktunya untuk melaporkan permasalahannya yang sepele atau tidak terlalu penting	5	4	3	2	1
12	Tidak berfikir buruk dalam melihat permasalahan yang ada, namun mencari sudut pandang lain yang sekiranya baik	5	4	3	2	1
13	Memiliki peranan yang baik dalam setiap perubahan maupun peningkatan skill di perusahaan	5	4	3	2	1
14	Aktif pada setiap pertemuan walaupun bukan sesuatu hal yang penting, namun memiliki nilai positif dalam meningkatkan citra perusahaan.	5	4	3	2	1
15	Berpatisipasi aktif pada perubahan yang terjadi.	5	4	3	2	1
	Quality of work life	SS	S	N	TS	STS
1	Jaminan untuk tetap dipekerjakan di perusahaan pada masa yang akan datang	5	4	3	2	1
2	Jaminan dari keberadaan pada pekerjaan yang saat ini didapat.	5	4	3	2	1
3	Kecenderungan untuk tetap menjabat di jabatannya	5	4	3	2	1
4	Keadilan pembayaran imbalan sebagai pemenuhan tanggung jawab oleh perusahaan	5	4	3	2	1
5	Terdapat peluang untuk kenaikan jabatan sesuai dengan prestasinya.	5	4	3	2	1
6	Besarnya motivasi atasan dalam memberi semangat pada teamnya untuk memberikan yang terbaik pada tugasnya	5	4	3	2	1
7	Kesesuaian gaji dengan tugasnya yang berikan perusahaan	5	4	3	2	1
8	Kesesuaian tunjangan dengan pengalaman kerjanya	5	4	3	2	1
9	Kesesuaian gaji berdasarkan kesulitan dari tanggung	5	4	3	2	1

	jawabnya					
10	Besarnya kesempatan mempelajari keteampilan baru	5	4	3	2	1
11	Kesempatan karyawan yang besar untuk melakukan pertemuan dengan manajemen atas	5	4	3	2	1
12	Kesempatan pegawai yang diperoleh dalam penyampaian gagasan pada jam kerja	5	4	3	2	1
	Motivasi	SS	S	N	TS	STS
1	Saya yakin dapat memotivasi diri saya sendiri	5	4	3	2	1
2	Latar belakang pendidikan saya membuat saya termotivasi	5	4	3	2	1
3	Saya memiliki harapan dan keinginan untuk diraih	5	4	3	2	1
4	Saya memiliki kebutuhan sehari-hari	5	4	3	2	1
5	Saya merasa terkadang bosan dengan situasi bekerja	5	4	3	2	1
6	Saya puas dengan pekerjaan yang dimiliki	5	4	3	2	1
7	Lingkungan kerja memotivasi saya untuk lebih baik lagi	5	4	3	2	1
8	Kompensasi menjadi harapan saya untuk bekerja lebih giat lagi	5	4	3	2	1
	Kinerja	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa pekerjaan saya telah sesuai dengan bakat saya	5	4	3	2	1
2	Saya merasa pekerjaan saya merupakan minat saya	5	4	3	2	1
3	Saya berkomitmen dalam mengerjakan tugas	5	4	3	2	1
4	Saya memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	5	4	3	2	1
5	Saya selalu mematuhi etika kerja perusahaan	5	4	3	2	1
6	Saya datang tepat waktu	5	4	3	2	1
7	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai target yang telah ditetapkan	5	4	3	2	1
8	Pelatihan yang diberikan perusahaan meningkatkan kompetensi saya	5	4	3	2	1
9	Peralatan dan fasilitas kantor menunjang saya untuk bekerja	5	4	3	2	1
10	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan standar perusahaan	5	4	3	2	1
11	Rekan kerja membangun suasana yang kondusif untuk bekerja	5	4	3	2	1

Lampiran II

Profil Responden

Deskriptif	Item	Persentase (%)
Jenis kelamin	Pria	63,4
	Wanita	36,6
Usia	< 19 Tahun	13,3
	19 – 24 Tahun	50,3
	25 – 30 Tahun	21,2
	> 31 Tahun	15,2
Status Pernikahan	Lajang	56,0
	Menikah	42,4
	Cerai	1,6
Pendidikan	SMA/Sederajat	17,7
	Diploma 1 – Diploma 3	15,7
	Strata 1	57,1
	Strata 2 / Strata 3	9,2
Pendapatan	<Rp. 1.500.000.	0
	Rp. 1.500.000 - Rp. 2.000.000	4,5
	Rp. 2.000.000 - Rp. 2.500.000	49,2
	> Rp. 2.500.000.	46,3



Uji Validitas

Correlations

		XA1	XA2	XA3	XA4	XA5	XA6	XA7	XA8	XA9	XA10	XA11	XA12	XA13	XA14	XA15	Total
XA1	Pearson Correlation	1															
	Sig. (2-tailed)																
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XA2	Pearson Correlation	.733**	1														
	Sig. (2-tailed)	.000															
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XA3	Pearson Correlation	.381*	.339*	1													
	Sig. (2-tailed)	.012	.026														
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XA4	Pearson Correlation	.317*	.380*	.182	1												
	Sig. (2-tailed)	.039	.012	.242													
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XA5	Pearson Correlation	.549**	.470**	.106	.549**	1											
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.498	.000												
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XA6	Pearson Correlation	.624**	.470**	.203	.615**	.798**	1										
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.192	.000	.000											
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XA7	Pearson Correlation	.491**	.366*	.243	.474**	.545**	.585**	1									
	Sig. (2-tailed)	.001	.016	.116	.001	.000	.000										
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XA8	Pearson Correlation	.548**	.566**	.217	.036	.288	.254	.246	1								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.163	.819	.061	.101	.112									
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XA9	Pearson Correlation	.586**	.540**	.255	.231	.276	.286	.376*	.666**	1							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.098	.137	.074	.063	.013	.000								
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XA10	Pearson Correlation	.284	.516**	.535**	.460**	.372*	.473**	.450**	.267	.505**	1						
	Sig. (2-tailed)	.065	.000	.000	.002	.014	.001	.002	.083	.001							
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XA11	Pearson Correlation	.526**	.663**	.353*	.688**	.631**	.631**	.517**	.315*	.509**	.584**	1					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.000	.000	.000	.040	.000	.000	.000						
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XA12	Pearson Correlation	.438**	.243	.272	.276	.443**	.572**	.516**	.164	.569**	.500**	.473**	1				
	Sig. (2-tailed)	.003	.116	.078	.074	.003	.000	.000	.293	.000	.001	.001					
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XA13	Pearson Correlation	.451**	.644**	.432**	.313*	.272	.335*	.368*	.533**	.470**	.551**	.589**	.237	1			
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.004	.041	.078	.028	.015	.000	.001	.000	.000	.127				
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XA14	Pearson Correlation	.624**	.470**	.203	.615**	.798**	1.000**	.585**	.254	.286	.473**	.631**	.572**	.335*	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.192	.000	.000	.000	.000	.101	.063	.001	.000	.000	.028			
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XA15	Pearson Correlation	.438**	.243	.272	.276	.443**	.572**	.516**	.164	.569**	.500**	.473**	1.000**	.237	.572**	1	
	Sig. (2-tailed)	.003	.116	.078	.074	.003	.000	.000	.293	.000	.001	.001	.000	.127	.000		
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	.767**	.747**	.453**	.616**	.729**	.810**	.690**	.537**	.682**	.708**	.832**	.687**	.661**	.810**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations

		XB1	XB2	XB3	XB4	XB5	XB6	XB7	XB8	XB9	XB10	XB13	XB14	TotalXb
XB1	Pearson Correlation	1	,273	,153	,302*	,336*	,355*	,226	,170	,287	,197	,057	,094	,403**
	Sig. (2-tailed)		,076	,326	,049	,028	,019	,145	,276	,062	,207	,718	,549	,007
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XB2	Pearson Correlation	,273	1	,562**	,107	,296	,451**	,352*	,327*	,460**	,624**	,076	,054	,620**
	Sig. (2-tailed)	,076		,000	,496	,054	,002	,021	,032	,002	,000	,626	,731	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XB3	Pearson Correlation	,153	,562**	1	,509**	,241	,432**	,480**	,697**	,535**	,781**	,027	,137	,762**
	Sig. (2-tailed)	,326	,000		,000	,119	,004	,001	,000	,000	,000	,863	,382	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XB4	Pearson Correlation	,302*	,107	,509**	1	,049	,632**	,359*	,362*	,345*	,356*	,053	,099	,556**
	Sig. (2-tailed)	,049	,496	,000		,753	,000	,018	,017	,023	,019	,734	,529	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XB5	Pearson Correlation	,336*	,296	,241	,049	1	,155	,066	,507**	,436**	,178	,309*	,324*	,538**
	Sig. (2-tailed)	,028	,054	,119	,753		,321	,674	,001	,003	,254	,044	,034	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XB6	Pearson Correlation	,355*	,451**	,432**	,632**	,155	1	,637**	,264	,486**	,449**	,017	,084	,658**
	Sig. (2-tailed)	,019	,002	,004	,000	,321		,000	,087	,001	,003	,916	,592	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XB7	Pearson Correlation	,226	,352*	,480**	,359*	,066	,637**	1	,560**	,210	,401**	-,263	,051	,531**
	Sig. (2-tailed)	,145	,021	,001	,018	,674	,000		,000	,176	,008	,088	,746	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XB8	Pearson Correlation	,170	,327*	,697**	,362*	,507**	,264	,560**	1	,593**	,575**	,068	,259	,743**
	Sig. (2-tailed)	,276	,032	,000	,017	,001	,087	,000		,000	,000	,665	,093	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XB9	Pearson Correlation	,287	,460**	,535**	,345*	,436**	,486**	,210	,593**	1	,685**	,198	,244	,754**
	Sig. (2-tailed)	,062	,002	,000	,023	,003	,001	,176	,000		,000	,203	,116	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XB10	Pearson Correlation	,197	,624**	,781**	,356*	,178	,449**	,401**	,575**	,685**	1	,030	,070	,730**
	Sig. (2-tailed)	,207	,000	,000	,019	,254	,003	,008	,000	,000		,848	,655	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XB13	Pearson Correlation	,057	,076	,027	,053	,309*	,017	-,263	,068	,198	,030	1	,674**	,392**
	Sig. (2-tailed)	,718	,626	,863	,734	,044	,916	,088	,665	,203	,848		,000	,009
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XB14	Pearson Correlation	,094	,054	,137	,099	,324*	,084	,051	,259	,244	,070	,674**	1	,492**
	Sig. (2-tailed)	,549	,731	,382	,529	,034	,592	,746	,093	,116	,655	,000		,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
TotalXb	Pearson Correlation	,403**	,620**	,762**	,556**	,538**	,658**	,531**	,743**	,754**	,730**	,392**	,492**	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,009	,001	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	TotalY
Y1	Pearson Correlation	1	,733**	,329*	,238	,505**	,624**	,463**	,461**	,586**	,284	,526**	,755**
	Sig. (2-tailed)		,000	,031	,124	,001	,000	,002	,002	,000	,065	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y2	Pearson Correlation	,733**	1	,306*	,316*	,440**	,470**	,351*	,498**	,540**	,516**	,663**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000		,046	,039	,003	,001	,021	,001	,000	,000	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y3	Pearson Correlation	,329*	,306*	1	,305*	,195	,194	,280	,320*	,209	,504**	,322*	,483**
	Sig. (2-tailed)	,031	,046		,047	,211	,213	,069	,036	,180	,001	,036	,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y4	Pearson Correlation	,238	,316*	,305*	1	,603**	,546**	,495**	,223	,160	,403**	,590**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,124	,039	,047		,000	,000	,001	,150	,306	,007	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y5	Pearson Correlation	,505**	,440**	,195	,603**	1	,765**	,573**	,376*	,242	,354*	,595**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,211	,000		,000	,000	,013	,118	,020	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y6	Pearson Correlation	,624**	,470**	,194	,546**	,765**	1	,581**	,234	,286	,473**	,631**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,213	,000	,000		,000	,132	,063	,001	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y7	Pearson Correlation	,463**	,351*	,280	,495**	,573**	,581**	1	,290	,348*	,444**	,502**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,002	,021	,069	,001	,000	,000		,059	,022	,003	,001	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y8	Pearson Correlation	,461**	,498**	,320*	,223	,376*	,234	,290	1	,566**	,241	,271	,591**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,036	,150	,013	,132	,059		,000	,120	,079	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y9	Pearson Correlation	,586**	,540**	,209	,160	,242	,286	,348*	,566**	1	,505**	,509**	,649**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,180	,306	,118	,063	,022	,000		,001	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y10	Pearson Correlation	,284	,516**	,504**	,403**	,354*	,473**	,444**	,241	,505**	1	,584**	,683**
	Sig. (2-tailed)	,065	,000	,001	,007	,020	,001	,003	,120	,001		,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y11	Pearson Correlation	,526**	,663**	,322*	,590**	,595**	,631**	,502**	,271	,509**	,584**	1	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,036	,000	,000	,000	,001	,079	,000	,000		,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
TotalY	Pearson Correlation	,755**	,779**	,483**	,643**	,751**	,768**	,689**	,591**	,649**	,683**	,824**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations

		XC1	XC2	XC3	XC4	XC5	XC6	XC7	XC8	TotalXc
XC1	Pearson Correlation	1	,427**	,450**	,532**	,516**	,274	,449**	,585**	,787**
	Sig. (2-tailed)		,004	,002	,000	,000	,075	,003	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XC2	Pearson Correlation	,427**	1	,244	,367*	,435**	,613**	,032	,283	,639**
	Sig. (2-tailed)	,004		,115	,016	,004	,000	,837	,066	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XC3	Pearson Correlation	,450**	,244	1	,592**	,305*	,343*	,139	,334*	,638**
	Sig. (2-tailed)	,002	,115		,000	,047	,024	,375	,029	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XC4	Pearson Correlation	,532**	,367*	,592**	1	,409**	,413**	,171	,417**	,723**
	Sig. (2-tailed)	,000	,016	,000		,007	,006	,273	,005	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XC5	Pearson Correlation	,516**	,435**	,305*	,409**	1	,636**	,232	,357*	,712**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,047	,007		,000	,135	,019	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XC6	Pearson Correlation	,274	,613**	,343*	,413**	,636**	1	,123	,260	,674**
	Sig. (2-tailed)	,075	,000	,024	,006	,000		,432	,092	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XC7	Pearson Correlation	,449**	,032	,139	,171	,232	,123	1	,590**	,512**
	Sig. (2-tailed)	,003	,837	,375	,273	,135	,432		,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
XC8	Pearson Correlation	,585**	,283	,334*	,417**	,357*	,260	,590**	1	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000	,066	,029	,005	,019	,092	,000		,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
TotalXc	Pearson Correlation	,787**	,639**	,638**	,723**	,712**	,674**	,512**	,704**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	11

Uji Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, OCB, QWL ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960 ^a	,922	,916	1,34851

a. Predictors: (Constant), Motivasi, OCB, QWL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	842,846	3	280,949	154,496	,000 ^b
	Residual	70,921	39	1,818		
	Total	913,767	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, OCB, QWL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,679	3,082		-,869	,390		
	OCB	,704	,033	,956	21,296	,000	,987	1,013
	QWL	,091	,062	,069	1,480	,147	,919	1,088
	Motivasi	,009	,058	,007	,157	,876	,908	1,101

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Regresi

Uji Asumsi Klasik

