

**NASKAH PUBLIKASI**

**KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORK LIFE*) DAN  
OCB (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*) PADA GURU  
SMA DI SLEMAN**



Oleh:

Laily Andini

Thobagus Moh. Nu'man



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

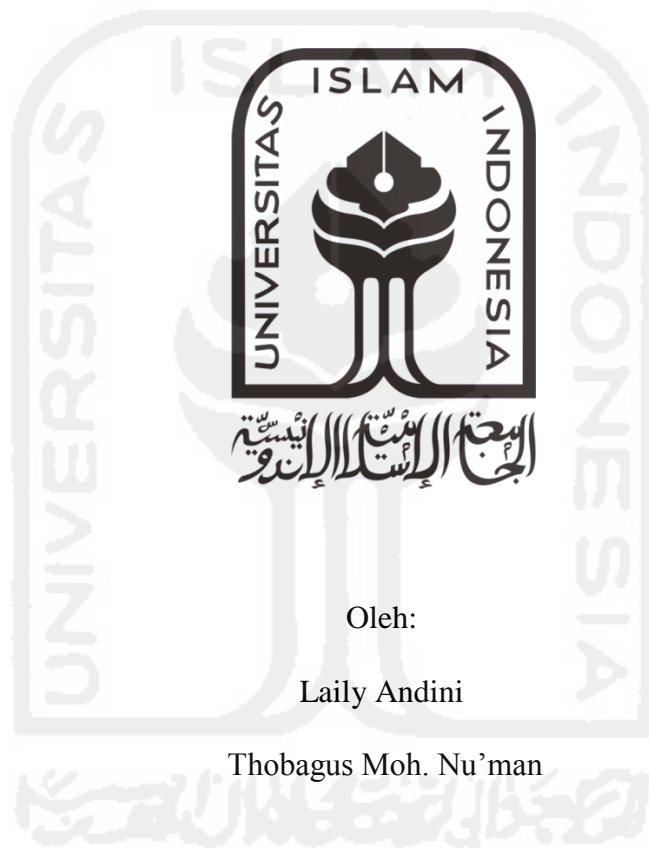
**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2017**

**NASKAH PUBLIKASI**

**KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORK LIFE*) DAN  
OCB (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*) PADA GURU  
SMA DI SLEMAN**



Oleh:

Laily Andini

Thobagus Moh. Nu'man

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2017**

NASKAH PUBLIKASI

**KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORK LIFE*) DAN  
OCB (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*) PADA GURU  
SMA DI SLEMAN**



Dosen Pembimbing Utama

(Thobagus Moh. Nu'man)

***QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR AMONG SENIOR HIGH SCHOOL  
TEACHERS IN SLEMAN***

Laily Andini  
Thobagus Moh. Nu'man

**ABSTRACT**

This study aimed to determine whether there was a relationship between Quality of Work Life (QWL) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) among teachers. The respondents in this study were teachers of senior high school in Sleman district, Yogyakarta Province. The data in this study were collected using two scales; the scale of QWL was a modification from WRQoL scale by Van Laar and Easton (2012) and the scale of OCB was a modification from Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter (1990). The results of this study, which were analyzed using Pearson product moment correlation, showed that there is positive relationship between QWL and OCB with correlation coefficient  $r = 0.387$ ,  $p = 0.000$  ( $p < 0:01$ ). This result indicates that there is a very significant relationship. This results showed that there is a positive association between QWL and OCB, which means that the higher value of QWL, the higher the behavior of OCB among teachers, and vice versa.

**Keywords:** QWL (Quality of Work Life), OCB (Organizational Citizenship Behavior), Teacher

## A. Pengantar

OCB (*organizational citizenship behavior*) memiliki dampak positif dan berperan penting terhadap kinerja maupun kelangsungan perusahaan karena mampu meningkatkan produktifitas karyawan, meningkatkan produktifitas hubungan kerja (manajerial) sesama karyawan, memfasilitasi terjadinya hubungan koordinasi yang efektif antara anggota tim dengan kelompok kerja, serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik minat dan mempertahankan karyawan terbaiknya untuk tetap tinggal berkat terciptanya suasana kerja yang menyenangkan (Setyani 2012).

Menyadari pentingnya OCB dalam perusahaan, penerapan perilaku OCB di organisasi pendidikan pun sangat diperlukan. Hal ini dikarenakan, organisasi pendidikan merupakan salah satu wadah untuk menciptakan SDM berkualitas dimana guru menjadi peran penting untuk mengembangkan potensi-potensi yang ada di dalam diri siswa. Prakoso (2013) juga menjelaskan bahwa guru memiliki peranan penting dan strategis untuk berjalannya fungsi dan pelaksanaan pendidikan yang efektif. Pentingnya OCB di sekolah juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jayadi (2012) bahwa perilaku OCB penting ditumbuhkan di organisasi pendidikan karena sekolah memiliki kepercayaan apabila ingin mencapai keunggulan perlu mengusahakan kinerja guru yang baik seperti “perilaku sesuai” guru yang diharapkan sekolah yaitu perilaku OCB.

Melihat hal tersebut, dapat dikatakan, jika guru memiliki perilaku OCB maka guru akan memiliki perilaku sesuai yang berguna untuk kepentingan dan

kesejahteraan organisasi sehingga diperlukan upaya untuk menumbuhkan perilaku OCB para guru. Meskipun demikian, perilaku OCB pada guru di dalam organisasi pendidikan masih rendah. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adipurwa dan Riana (2015) bahwa tingkat OCB pada guru di SMA Negeri 3 Denpasar dapat dikatakan rendah karena terdapat beberapa guru yang tidak sungguh-sungguh melaksanakan pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ada.

Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai suatu perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan diskresioner yang tidak secara langsung ada dalam sistem reward yang formal namun secara keseluruhan perilaku tersebut dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai fungsi efektifitasnya. Sehubungan dengan hal tersebut, Rahman (2014) juga menjelaskan bahwa OCB adalah bentuk dari perilaku ekstra peran (*extra role behavior*) karena bebas dari *reward* dan terkait dengan penghargaan intrinsik.

Selain itu, OCB juga sering dikaitkan dengan kinerja kontekstual dimana Ahmadiansah (2016) mengemukakan bahwa kinerja kontekstual akan muncul tergantung dari keinginan dan kebijaksanaan masing-masing karyawan karena merupakan perilaku ekstra peran. Hal ini hampir sama dengan konsep perilaku OCB, tetapi peneliti melihat bahwa terdapat satu perbedaan dari kedua perilaku tersebut. Hal tersebut dikarenakan, Huda, Sukmawati, dan Sumertajaya (2016) menjelaskan bahwa kinerja kontekstual adalah perilaku positif yang mendukung efektifitas lingkungan kerja yang akhirnya akan mempengaruhi kelancaran berjalannya pekerjaan inti atau kinerja tugas seorang karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa OCB merupakan perilaku positif dari karyawan yang

muncul tanpa diketahui adanya *reward* langsung dari organisasi serta tidak secara langsung memberikan dampak positif pada pekerjaannya sedangkan kinerja kontekstual merupakan perilaku positif dari karyawan yang muncul karena secara langsung perilaku tersebut berdampak positif bagi kelangsungan pekerjaannya.

Organ (1988) menjelaskan bahwa aspek-aspek OCB meliputi 1) *altruism* yaitu perilaku membantu orang lain, 2) *conscientiousness* yaitu melakukan pekerjaan melebihi apa yang diharapkan organisasi sehingga menguntungkan organisasi, 3) *sportsmanship* yaitu sifat positif dan perilaku sportif dari karyawan, 4) *courtesy* yaitu karyawan mampu menjaga hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerjanya, dan 5) *civic virtue* yaitu mematuhi aturan dan kebajikan warga pada organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, motivasi, dukungan kepemimpinan (Diana, 2012), iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasi, persepsi terhadap kualitas hubungan, masa kerja, *gender* (Nurhayati dkk, 2016), karakteristik lingkungan kerja, kehati-hatian, keadilan organisasi, komitmen karyawan, *rating* kinerja perusahaan (Brahmasari, 2009), dan *home-work interface* (Sandjaja dan Handoyo, 2012).

Menurut Reddy dan Reddy (2010) kesehatan dan kesejahteraan pekerja, keamanan pekerjaan, serta pengembangan kompetensi termasuk dari aspek kualitas kehidupan kerja. Di pihak lain, Van Laar dan Easton (2012) bahwa *home-work interface*, *job and career satisfaction* (kepuasan kerja), *general well-being* (kesejahteraan umum), dan *work conditions* (kondisi kerja) merupakan beberapa aspek yang menyusun kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*). Sinha (2012)

juga menyebutkan bahwa komunikasi, pengaturan kerja yang fleksibel, motivasi karyawan, komitmen organisasi, iklim organisasi, dukungan organisasi, dan budaya responsif pegawai keluarga, merupakan beberapa aspek dari kualitas kehidupan kerja. Berdasarkan berbagai faktor OCB yang telah disebutkan menjelaskan adanya keterkaitan antara OCB dengan aspek kualitas kehidupan kerja.

Van Laar dan Easton (2012) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah kualitas hidup seseorang yang dipengaruhi oleh konteks pekerjaan yang dimilikinya secara luas dimana individu tersebut akan mengevaluasi pengaruh bekerja terhadap hidupnya serta aspek-aspek yang menyusun kualitas kehidupan kerja meliputi kesejahteraan umum, hubungan rumah dan pekerjaan, kepuasan kerja, kontrol kerja, kondisi kerja, dan stres kerja.

Aspek kesejahteraan umum (*general well-being*) adalah aspek yang mengungkap seberapa banyak seseorang umumnya merasa puas dengan kehidupannya secara keseluruhan. Ketika karyawan merasakan kesejahteraan yang baik, mereka pasti memiliki pemikiran positif mengenai tempatnya bekerja sehingga akan membentuk lingkungan kerja positif dan cenderung akan bekerja serta menikmati pekerjaannya dengan baik yang akhirnya memungkinkan terciptanya perilaku OCB antar karyawan, begitu pula sebaliknya. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bolino dan Turnley (2003) yang membuktikan bahwa ada hubungan signifikan dan positif antara OCB dengan individu yang merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka.



Aspek hubungan rumah dan pekerjaan (*home-work interface*) adalah aspek yang mengungkap hubungan yang terjadi antara pekerjaan dan kehidupan di rumah. Oleh karena itu, keseimbangan pekerjaan dan kehidupan di rumah sangatlah penting karena akan mempengaruhi perilaku OCB, hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Sandjaja dan Handoyo (2012) yang mengatakan bahwa semakin tinggi konflik yang dialami baik dikeluarga maupun dipekerjaan maka semakin rendah karyawan memiliki OCB.

Aspek kepuasan kerja (*job and career satisfaction*) mengungkap seberapa jauh seseorang setuju bahwa dirinya merasa senang dan puas dengan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan pekerjaannya serta perasaan emosional positif seseorang terhadap pekerjaannya. Jika persepsi karyawan positif mengenai pekerjaannya maka akan terbentuk pola positif seperti OCB. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap munculnya perilaku OCB (Nurhayati dkk, 2016).

Aspek kontrol kerja (*control at work*) mengungkap seberapa jauh seseorang setuju dan merasa bahwa dirinya terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepentingan organisasi tempat dirinya bekerja. Januarti dan Bunyaanudin (2006) juga mengatakan bahwa organisasi yang melibatkan dan memberikan kesempatan karyawan dalam pengambilan keputusan mengenai pekerjaannya atau organisasi merupakan salah satu cara untuk memancing keterlibatan kerja karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bila seorang karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut juga akan memiliki kontrol kerja yang tinggi. Dalam penelitiannya, Setyani (2012)

juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan berpikiran positif terhadap pekerjaan dan organisasinya sehingga secara langsung akan mempengaruhi timbulnya perilaku OCB.

Aspek kondisi kerja (*working conditions*) mengungkap sejauh mana seseorang setuju bahwa dirinya merasa senang dengan kondisi tempat ia bekerja. Kondisi kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang sehingga dalam mengatasi ketidakpuasan kerja pada karyawan maka perlu dilakukan salah satu upaya perbaikan kondisi kerja (Van Laar dan Easton, 2012). Bila karyawan merasa organisasi atau perusahaan telah memberikan kondisi kerja yang ia harapkan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan memunculkan perilaku positif karyawan terhadap organisasi yang pada akhirnya menimbulkan perilaku OCB.

Aspek stres kerja (*stress at work*) mengungkap sejauh mana seseorang merasakan tekanan berlebihan dan stres ditempat kerja. Stres kerja yang rendah akan berdampak positif bagi kinerja dan produktifitas karyawan sehingga memungkinkan munculnya perilaku OCB. Hal tersebut, didukung oleh penelitian yang dilakukan Rahajaan dkk (2012) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB sehingga karyawan yang berada pada level stres yang rendah akan meningkatkan munculnya perilaku OCB.

Dari pemaparan di atas terlihat bahwa ada keterkaitan antara variabel OCB dengan variabel kualitas kehidupan kerja. Hal ini didukung oleh Susanti (2015) yang menjelaskan bahwa dalam mengembangkan dan menumbuhkan perilaku OCB pada karyawan, juga dibutuhkan penciptaan kualitas kehidupan kerja yang

baik. Dengan kata lain, kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan mempengaruhi tingkatan perilaku OCB yang akan ditampilkan oleh karyawan pada organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan OCB pada guru.

## **B. Metode Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah guru SMA N di kabupaten Sleman Provinsi Yogyakarta, baik itu perempuan maupun laki-laki yang berstatus guru tetap dengan masa kerja minimal dua tahun dan menikah (sudah berkeluarga). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket untuk mengungkap kedua variabel yang ada, yaitu variabel kualitas kehidupan kerja dan OCB. Instrumen penelitian yang digunakan adalah dua skala yang berbeda, yaitu skala kualitas kehidupan kerja yang merupakan hasil modifikasi peneliti dari skala WRQoL oleh Van Laar dan Easton (2012) dan skala OCB yang merupakan hasil modifikasi peneliti dari skala Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter (1990) yang berdasarkan lima aspek Organ (1988). Instrumen tersebut digunakan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja dan perilaku OCB pada guru.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *product moment* dari *Pearson* dengan SPSS 22.0 *for windows* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja dan OCB pada guru.

### C. Hasil Penelitian

Tabel 1

*Hasil Penelitian*

Variabel	Mean	SD	Reliabilitas ( $r_{xx'}$ )	Korelasi aitem total ( $r_{ix}$ )	Korelasi Pearson (r)
QWL	78.56	7.672	0.902	0.315 – 0.833	$r = 0.387$
OCB	75.52	5.640	0.862	0.336 – 0.654	$p = 0.000$

Dapat diketahui bahwa validitas dan reliabilitas dari alat ukur berdasarkan korelasi aitem total, digunakan batasan koefisien  $r_{ix} \geq 0.30$  (Azwar, 2014). Kemudian, untuk koefisien reliabilitas yang baik dapat menggunakan Uji *Cronbach's Alpha* dengan batasan koefisien  $r_{xx'} > 0.60$  (Wibowo dan Karimah, 2012). Oleh karena itu, terlihat dari tabel menunjukkan bahwa pada variabel QWL koefisien korelasi untuk skala yang valid bergerak antara 0.315 hingga 0.833 dengan koefisien reliabilitasnya sebesar 0.902 sedangkan variabel OCB koefisien korelasi untuk skala yang valid bergerak antara 0.336 hingga 0.654 dengan koefisien reliabilitasnya sebesar 0.862 sehingga dapat dikatakan valid dan reliabel memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat ukur dalam pengambilan data penelitian.

Diketahui, didapatkan koefisien korelasi  $r = 0.387$  dengan  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ), menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel OCB. Sebelum dilakukan uji hipotesis, data penelitian harus memenuhi uji asumsi terlebih dahulu yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas adalah dengan menggunakan teknik *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* pada SPSS 22.0 for Windows dan didapatkan perolehan data untuk variabel kualitas

kehidupan kerja  $p = 0.073$  sedangkan untuk variabel OCB diperoleh  $p = 0.065$  sehingga dapat dikatakan data terdistribusi secara normal. Kemudian, untuk hasil uji linearitas menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian bersifat linear dengan nilai  $F_{linearity} = 19.612$  dan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) serta  $F_{deviation from linearity} = 1.434$  dan  $p = 0.110$  ( $p > 0.05$ ).

Peneliti melakukan analisis tambahan untuk menguji adanya hubungan antara enam aspek kualitas kehidupan kerja terhadap OCB dimana pada masing-masing aspek terbukti berhubungan dengan OCB. Aspek kesejahteraan umum menghasilkan  $r = 0.259$  dengan  $p = 0.09$ , aspek hubungan rumah dan pekerjaan menghasilkan  $r = 0.303$  dengan  $p = 0.002$ , aspek kepuasan kerja menghasilkan  $r = 0.338$  dengan  $p = 0.001$ , aspek kontrol kerja menghasilkan  $r = 0.241$  dengan  $p = 0.016$ , aspek kondisi kerja menghasilkan  $r = 0.314$  dengan  $p = 0.001$ , dan aspek stres kerja menghasilkan  $r = -0.288$  dengan  $p = 0.002$ .

#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan OCB pada guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan OCB dengan koefisien korelasi  $r = 0.387$  dan  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ). Hasil tersebut menyatakan bahwa hipotesis penelitian ini yang menduga bahwa adanya hubungan positif variabel kualitas kehidupan kerja dan OCB dapat diterima. Artinya, bahwa semakin tinggi nilai kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh guru, maka akan semakin tinggi perilaku OCB dimunculkan.

Diterimanya hipotesis penelitian ini sesuai dengan penelitian Aini, Hardjajani, dan Priyatama (2014) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan OCB.

Dari deksripsi data penelitian, terlihat bahwa sebagian besar responden penelitian ini memiliki masa kerja 21 sampai 30 tahun yaitu sebanyak 42 orang dengan presentase (42%). Diketahui pula masa kerja minimal yang dimiliki responden penelitian ini adalah 2 tahun karena masa tersebut merupakan masa kerja yang ideal bagi seseorang untuk beradaptasi di tempat kerja sehingga guru dengan masa kerja kurang dari dua tahun tidak disertakan dalam penelitian ini. Hal ini membuktikan bahwa lamanya masa kerja yang dimiliki oleh guru maka akan mempengaruhi kualitas kehidupan kerjanya yang akhirnya mempengaruhi munculnya perilaku OCB karena guru telah mampu beradaptasi dengan baik di dalam sekolah. Pendapat tersebut sesuai dengan Riggio (dalam Jati, 2013) yang mengatakan bahwa salah satu hal yang menentukan kualitas kehidupan kerja adalah interaksi dengan anggota lain dalam organisasi dimana interaksi sosial yang baik akan meminimalkan terjadinya konflik. Selain itu, menurut Nurhayati, Minarsih, dan Wulan (2016) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah masa kerja karena lamanya masa kerja akan mempengaruhi kedekatan dan keterikatan yang kuat dengan organisasi tempat dirinya bekerja.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebanyak 70 orang (70%) responden penelitian memiliki nilai kualitas kehidupan kerja yang tinggi, 20 orang (20%) dengan kualitas kehidupan kerja sedang, bahkan sisanya 10 orang (10%) dengan kualitas kehidupan kerja sangat tinggi, sehingga tidak

didapatkannya kualitas kehidupan kerja guru yang masuk dalam kategori rendah maupun sangat rendah. Hal ini menunjukkan, bahwa sebagian besar guru mempunyai persepsi yang baik terhadap organisasi atau tempat dimana mereka bekerja sehingga memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik.

Kondisi tersebut sesuai dengan pendapat Jati (2013) bahwa seseorang yang memiliki kualitas kehidupan kerja tinggi akan mendorong timbulnya perilaku OCB, karena memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, kesediaan untuk membantu rekan kerjanya, dan melakukan kinerja melebihi tugas formalnya. Selain itu, Susanti (2015) juga menjelaskan bahwa dalam mengembangkan dan menumbuhkan perilaku OCB pada karyawan dibutuhkan penciptaan kualitas kehidupan kerja yang baik karena kualitas kehidupan kerja guru akan mempengaruhi tingkatan perilaku OCB guru.

Sumbangan efektif variabel kualitas kehidupan kerja terhadap OCB sebesar 0.150 sehingga dapat diartikan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 15% terhadap variabel OCB. Sedangkan persentase lainnya sebesar 85% merupakan faktor-faktor lain meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, motivasi, dukungan kepemimpinan (Diana, 2012), budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasi, persepsi terhadap kualitas hubungan, masa kerja, jenis kelamin (Nurhayati dkk, 2016), karakteristik lingkungan kerja, kehati-hatian, keadilan organisasi, komitmen karyawan, *rating* kinerja perusahaan (Brahmasari, 2009), dan *home-work interface* (Sandjaja dan Handoyo, 2012).

Kemudian, peneliti melakukan analisis tambahan untuk menguji adanya hubungan antara masing-masing aspek dari enam aspek kualitas kehidupan kerja terhadap OCB. Terlihat bahwa masing-masing aspek memiliki hubungan terhadap OCB. Aspek kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif tertinggi sebesar 11,4% sedangkan aspek kontrol kerja memberikan sumbangan efektif terendah sebesar 5,8% terhadap OCB. Selain itu, aspek kesejahteraan umum memberikan sumbangan efektif sebesar 6,7% terhadap OCB namun peneliti melihat adanya ketidakcocokan antara aitem aspek tersebut dengan kualitas kehidupan kerja karena aspek tersebut hanya mengukur kesejahteraan yang dirasakan seseorang pada umumnya bukan kesejahteraan yang menggambarkan keadaan pekerjaan seseorang, aspek hubungan rumah dan pekerjaan memberikan sumbangan efektif sebesar 9,2% terhadap OCB, aspek kondisi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 9,9 % terhadap OCB, serta aspek stres kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 8,3 % terhadap OCB.

Secara keseluruhan penelitian ini dapat dikatakan berjalan dengan baik namun tidak lepas dari kelemahan dan keterbatasan yang ada. Terlihat, adanya kelemahan pada alat ukur skala kualitas kehidupan kerja khususnya pada aspek kesejahteraan umum. Kemudian, terlihat pula pada proses pengambilan data dimana tidak adanya pengawasan langsung yang dilakukan oleh peneliti dikarenakan keterbatasan peneliti dalam menentukan proses pengambilan data, sehingga hal tersebut memungkinkan munculnya *faking good* dari responden penelitian pada saat pengisian. Oleh karena itu diharapkan hal tersebut dapat menjadi evaluasi untuk penelitian berikutnya.



## **E. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) pada guru sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh guru maka akan semakin tinggi pula perilaku OCB yang dimunculkan begitu juga sebaliknya semakin rendah nilai kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh guru maka akan semakin rendah pula perilaku OCB yang dimilikinya.

## **F. Saran**

Peneliti mengharapkan agar guru mampu memiliki persepsi positif terhadap organisasi sehingga akan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kemudian diharapkan agar sekolah mampu untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik bagi para guru dengan melakukan pengawasan serta memperhatikan kualitas kehidupan kerja para guru, menyediakan fasilitas yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran, serta memberikan pelatihan dan pengembangan yang akan meningkatkan kinerja guru di sekolah untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang akhirnya memunculkan OCB. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar memperhatikan proses pengambilan data dengan mengawasi langsung pengisian angket untuk mengantisipasi adanya angket yang tidak terpakai sehingga seluruh data dapat digunakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adipurwa, A. A. G. K., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior guru SMA Negeri 3 Denpasar. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4 (3), 693-714. Retrieved from <http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/11391/8488>
- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Interdisciplinary Journal of Communication*, 1 (2), 223-236. Retrieved from <http://e-journal.iainsalatiga.ac.id/index.php/INJECT/article/view/652/493>
- Aini, F. A. F., Hardjajani, T., & Priyatama, A. N. (2014). Hubungan antara kualitas interaksi atasan-bawahan dan quality of work life dengan organizational citizenship behavior karyawan PT. Air Mancur Palur Karanganyar. *Wacana Jurnal Psikologi*, 6 (11), 55-72. Retrieved from <http://candrajiwa.psikologi.fk.uns.ac.id/index.php/candrajiwa/article/view/33/23>
- Angelia, N. (2013). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan Genteng Mutiara. *Empathy Jurnal Fakultas Psikologi*, 2 (1), 1-15. Retrieved from <http://id.potalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=123323>
- Azwar, S. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2003). Going the extra mile: cultivating and managing employee citizenship behavior. *Academy of Management Executive*, 17 (3), 60-71. Retrieved from <http://www.allresearchjournal.com/archives/2015/vol1issue7/PartL/1-7-177.pdf>
- Brahmasari, I. A. (2009). Organizational citizenship behavior (OCB) dan isu gender. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 5 (2), 81-104. Retrieved from <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/die/article/view/44/161>
- Diana, I. N. (2012). Organizational citizenship behavior (OCB) dalam islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 1 (2), 141-148. Retrieved from [http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file\\_artikel\\_abstrak/Isi\\_Artikel\\_504537418158.pdf](http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_504537418158.pdf)
- Huda, U. F., Sukmawati, A., & Sumertajaya, I. M. (2016). Model perilaku keselamatan kerja karyawan pada industri berisiko tinggi. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 15 (1), 51-66. doi: <http://dx.doi.org/10.12695/jmt.2016.15.1.4>

- Jati, A. N. (2013). Kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional: hubungannya dengan organization citizenship behavior. *Kiat Bisnis*, 5 (2), 97-103. Retrieved from <http://bit.ly/2oDnRta>
- Januarti, I., & Bunyaanudin, A. (2006). Pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap hubungan antara etika kerja islam dengan sikap terhadap perubahan organisasi. *JAAI*, 10 (1), 13-26. Retrieved from <http://bit.ly/2ovTxk1>
- Jayadi. (2012). Kompetensi guru, spiritual intelligence, self determination theory dan organization citizenship behavior. *Humanitas*, 9 (2), 169-184. Retrieved from <http://bit.ly/2pdimzr>
- Nurhayati, D., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (studi kasus pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2 (2), 1-24. Retrieved from <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/477/463>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1 (2), 107-142. Retrieved from <http://bit.ly/2oDH52b>
- Prakoso, O. A. (2013). Quality of worklife: studi indigenus pada guru bersuku Jawa di Jawa Tengah. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2 (2), 43-51. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Rahajaan, T. E. V., Swasto, B., & Rahardjo, K. (2012). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior (studi pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Karel Saldusuitubun Langgur). *Jurnal Profit*, 6 (2), 104-116. Retrieved from <http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/249>
- Rahman, U. (2014). Job satisfaction and organizational citizenship behavior in teacher Madrasah Aliyah Madani Paopao Gowa, South Sulawesi. *Journal Analisa*, 21 (1), 131-142. Retrieved from <http://bit.ly/2paYorU>
- Reddy, M. L., & Reddy, P. M. (2010). Quality of work life of employees: emerging dimensions. *Asian Journal of Management Research*, 1, 827-839. Retrieved from <http://bit.ly/2oDt7Ns>

- Sandjaja, M., & Handoyo, S. (2012). Pengaruh leader member exchange dan work family conflict terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1 (2), 73-80. Retrieved from [http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110810167\\_1v.pdf](http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110810167_1v.pdf)
- Setyani, D. (2012). Pengaruh job involvement terhadap job performance dan organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Wahana Lentera Raya Gresik. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 1 (3), 1-6. Retrieved from <http://journal.wima.ac.id/index.php/JUMMA/article/view/212>
- Sinha, C. (2012). Factors affecting quality of work life: empirical evidence from indian organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1 (11), 31-40. Retrieved from [http://ajbmr.com/articlepdf/AJBM R\\_20\\_07\\_4.pdf](http://ajbmr.com/articlepdf/AJBM R_20_07_4.pdf)
- Susanti, R. (2015). Hubungan religiusitas dan kualitas kehidupan kerja dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, 11 (2), 94-102. Retrieved from <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/view/1400>
- Van Laar, D. & Easton, S. (2012). *User Manual for The Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: A Measure of Quality of Working Life*. United Kingdom: University of Portsmouth.
- Wibowo, S. F., & Karimah, M. P. (2012). Pengaruh iklan televisi dan harga terhadap keputusan pembelian sabun Lux (survei pada pengunjung Mega Bekasi Hypermall). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 3 (1), 1-15. Retrieved from <http://bit.ly/2obRLBc>

## **IDENTITAS PENULIS**

Nama : Laily Andini

Alamat Kampus : Universitas Islam Indonesia, Jl. Kaliurang Km. 14,5  
Yogyakarta

Alamat Rumah : Meguwo No. 28, Maguwoharjo, Depok, Sleman,  
Yogyakarta, 55282

No. Handphone : 083840300328

Alamat Email : lailyandini.la@gmail.com

