

Hubungan antara *Quality of Work Life* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru Tetap Yayasan

The Relationship between Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior in Permanent Foundation Teachers

Annisa Uswatun Walidya

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: annisa.19136@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru tetap yayasan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. Subjek pada penelitian ini yaitu guru tetap yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini dilakukan pada institusi pendidikan di bawah naungan yayasan X. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa skala psikologis variabel *quality of work life* dan skala variabel *organizational citizenship behavior*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu korelasi *pearson product moment*. Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior*. Nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,758 ($r = 0,758$). Artinya terdapat hubungan positif atau searah dan antar variabel memiliki korelasi yang kuat. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pada guru.

Kata kunci : *Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior, Guru, Institusi Pendidikan*

Abstract

This study aims to determine the relationship between quality of work life and organizational citizenship behavior in permanent foundation teachers. This research uses quantitative methods. The sampling technique used in this study is saturated sampling. The subjects in this study were permanent teachers totaling 50 people. This research was conducted at educational institutions under the auspices of the X foundation. This study used instruments in the form of psychological scales of quality of work life variables and organizational citizenship behavior variable scales. The data analysis technique used is Pearson product moment correlation. The results of data analysis that have been carried out show a significance level of 0.000 ($p < 0.05$), which means that there is a significant relationship between quality of work life and organizational citizenship behavior. The correlation coefficient value obtained is 0.758 ($r = 0.758$). This means that there is a positive or unidirectional relationship and between variables has a strong correlation. This shows that the higher the quality of work life, the higher the organizational citizenship behavior in teachers.

Key word : *Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior, Teachers, Educational Institution*

Article History	 
<i>Submitted : 27-06-2023</i>	
<i>Final Revised : 04-07-2023</i>	
<i>Accepted : 04-07-2023</i>	<p><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

Yayasan merupakan suatu lembaga yang memiliki kegiatan dan tujuan bersama masyarakat di bidang kemanusiaan salah satunya di bidang pendidikan (Laila & Asmarany, 2015). Yayasan yang bergerak di bidang pendidikan umumnya menaungi beberapa lembaga pendidikan di dalamnya. Di Indonesia, pendidikan merupakan faktor penting dalam memajukan kualitas sumber daya manusia. Lembaga pendidikan merupakan tempat yang dapat dijadikan sebagai wadah dalam mengembangkan kemampuan intelektual serta keterampilan, sehingga dapat memiliki keahlian yang nantinya dapat berkontribusi dalam membangun bangsa (Gazali, 2013) Lembaga pendidikan yang memiliki tujuan dalam mencerdaskan bangsa salah satunya adalah lembaga pendidikan berbasis agama islam. Lembaga pendidikan Islam merupakan tempat berjalannya proses pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai Islami, dimana bertujuan untuk mengubah karakter individu menjadi lebih baik lagi melalui interaksi dengan lingkungannya (Hawi, 2017).

Yayasan X merupakan yayasan yang bergerak di bidang pendidikan yang menerapkan nilai-nilai islami dalam proses pendidikannya. Selayaknya seperti yayasan lain, yayasan X juga memiliki tujuan untuk mencerdaskan generasi penerus bangsa dan berharap mampu mewujudkan cita-cita umat islam. Proses dalam mencapai tujuan tersebut perlu kontribusi dari pelaksana pendidikan yaitu guru. Berdasarkan Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 tugas utama guru yaitu mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai, membimbing dan mengevaluasi peserta didik. Guru juga bertugas dalam pengelolaan organisasi di sekolah secara internal maupun eksternal. Akibatnya tanggung jawab guru menjadi lebih besar dalam mewujudkan tujuan organisasi serta turut andil dalam menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan (Fiftyana & Sawitri, 2018). Tujuan sekolah dapat tercapai apabila semua guru bersedia bekerja melebihi harapan organisasi. Diperlukan perilaku diluar peran dan yang melebihi tuntutan pekerjaan. Konsep perilaku yang menunjukkan peran melebihi tugasnya adalah *organizational citizenship behavior*.

Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui *organizational citizenship behavior* untuk tercapainya kesuksesan organisasi. Guru dengan *organizational citizenship behavior* tinggi, tidak akan terpaku pada pekerjaan formalnya saja (Sholikha & Izzati, 2021). Guru akan mempunyai kepedulian yang tinggi pada tugas ekstra yang dimilikinya ataupun tugas organisasional lainnya. Dalam menjalankan tugasnya, guru tidak akan hanya berpikir pada penghargaan yang diberikan, melainkan ia akan mengabdikan keseluruhan dirinya pada dunia pendidikan (Hosniyah, 2013).

Organizational citizenship behavior yang kurang dikembangkan pada suatu organisasi akan berdampak pada kinerja yang kurang maksimal. Berdasarkan penelitian Kartikaningdyah dan Utami (2017) bahwa *organizational citizenship behavior* yang rendah akan berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan yang rendah pula dan proses dalam mewujudkan tujuan organisasi akan terhambat. *Organizational citizenship behavior* yang rendah juga akan menurunkan produktivitas kerja. Individu dengan *organizational citizenship behavior* rendah, akan bekerja tidak dengan sepenuh hati, melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya selama bekerja, dan tidak turut andil dalam mengembangkan organisasi (Kusumajati, 2014).

Organizational citizenship behavior adalah perilaku individu yang murni dari diri sendiri ditandai dengan bekerja secara sadar dan sukarela, namun tidak berkaitan secara langsung dengan sistem *reward* dan dapat meningkatkan fungsi organisasi yang efektif dan efisien (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). *Organizational citizenship behavior* juga dapat diartikan sebagai perilaku sukarela individu dalam bekerja yang tidak terkait dengan persyaratan pekerjaan tertentu (Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2018). Selama bekerja, karyawan yang tidak terpacu pada tugas yang telah ditetapkan akan dapat meningkatkan efektivitas jalannya organisasi. Sesuai dengan pendapat beberapa tokoh sebelumnya dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku individu yang bekerja secara sukarela dan tidak memiliki kaitan dengan *reward* namun secara positif dan efektif berkontribusi pada organisasi.

Organ et al. (2006) menguraikan beberapa dimensi *organizational citizenship behavior* yaitu, *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *conscientiousness*, dan *civic virtue*. *Altruism* menggambarkan individu membantu rekan yang kesulitan. *Courtesy* menggambarkan individu saling bekerja sama dan menjaga hubungan interpersonal. *Civic Virtue* menggambarkan individu sukarela dalam menghadiri kegiatan perusahaan. *Sportmanship* menggambarkan individu tidak mengeluh akan kondisi yang tidak sesuai dengan harapan. Terakhir *conscientiousness* menggambarkan individu melakukan pekerjaan melebihi tuntutan.

Menurut Robbins dan Judge (2013) individu dengan *organizational citizenship behavior* tinggi akan memiliki relasi yang baik dan akan menghindari konflik dengan rekan kerja, individu akan saling membantu antar sesama rekan kerja, secara sukarela untuk bekerja melebihi perannya, individu patuh terhadap peraturan yang ada, serta individu toleran terhadap keadaan yang kurang sesuai dan tidak mengeluh. Individu yang *organizational citizenship behavior*-nya tinggi juga memberikan manfaat bagi organisasi karena individu akan saling membantu antar rekan kerja, bekerja melebihi jam kerja untuk menggantikan tugas rekan yang tidak hadir, menjadi kooperatif dan berkontribusi dalam kelancaran komunikasi, mengoptimalkan sumber daya yang ada, dan fungsi organisasi dapat berjalan secara efektif (Somech & Oplatka, 2015).

Sementara itu individu dengan *organizational citizenship behavior* yang rendah akan memiliki ciri-ciri yaitu tidak turut andil dalam menentukan keputusan, malas-malasan saat bekerja, melakukan pekerjaan lain saat jam kerja berlangsung, dan kurang berpartisipasi pada kegiatan yang diselenggarakan organisasi (Kusumajati, 2014). Individu dengan *organizational citizenship behavior* rendah akan menjadi pribadi yang pasif saat bekerja. Individu yang kurang mengembangkan *organizational citizenship behavior* akan membuat fungsi organisasi kurang berjalan secara optimal.

Studi pendahuluan dilakukan melalui wawancara dengan ketua yayasan, kepala sekolah RA, kepala sekolah MI, kepala sekolah Mts, kepala sekolah MA dan dua orang guru di masing-masing lembaga pendidikan. Berdasarkan wawancara dengan ketua yayasan diketahui bahwa guru-guru di yayasan ini saling tolong menolong dengan sesama rekan guru maupun karyawan lain. Kepala sekolah MA melalui wawancara menambahkan bahwa guru-guru di yayasan ini saling membantu mengajar dan menggantikan guru yang berhalangan hadir. Apabila terdapat guru yang sedang sakit maupun memiliki tugas di luar sekolah, maka guru yang lain akan dengan senang hati untuk menggantikan mengajar. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah MI didapatkan bahwa di yayasan ini terdapat kegiatan pembiasaan setiap pagi yaitu siswa bersalaman dengan guru saat akan memasuki sekolah. Sebelum jam masuk sekolah guru-guru harus datang lebih awal. Menurut guru akidah akhlak dan bahasa inggris, dengan adanya kegiatan pembiasaan tersebut tidak membuat para guru merasa keberatan untuk datang lebih awal, sebaliknya mereka senang karena dapat menerapkan pendidikan karakter dan kedisiplinan bagi siswa. Kepala sekolah Mts melalui wawancara juga mengatakan bahwa di yayasan ini juga terdapat kegiatan rutin setiap bulan seperti anjangsana dan informasi pendidikan yang dipimpin

oleh ketua yayasan, kegiatan ini merupakan ajang silaturahmi dan membahas masalah perkembangan dan masalah tiap lembaga pendidikan. Berdasarkan wawancara dengan guru fiqih dan pendidikan kewarganegaraan didapatkan bahwa mereka selalu hadir dalam kegiatan tersebut dan menerima setiap masukan yang diberikan. Kepala sekolah RA melalui wawancara juga menambahkan bahwa guru-guru di yayasan ini bersemangat mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh yayasan seperti peringatan maulid nabi dan Hari Santri. Apabila guru-guru yang sekiranya mengalami kesulitan dalam memahami teknologi, maka guru-guru yang lebih paham bersedia untuk membantu, seperti saat merekap nilai untuk keperluan rapor. Adapun hasil wawancara dengan dua guru kelas yang juga seorang alumni mengungkapkan dengan bekerja menjadi seorang guru di yayasan merupakan bentuk pengabdian terhadap lembaga.

Organ et al. (2006) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* diantaranya kepribadian, kepuasan kerja, iklim organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, *task characteristic*, dan karakteristik organisasi. Disamping itu, Yadav, Rangnekar, & Srivastava (2019) menyatakan salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah *quality of work life*. Menurut Uttunggadewi dan Indrawati (2019) *organizational citizenship behavior* dapat dimunculkan dan ditingkatkan melalui salah satu determinan pembentuk perilaku yaitu *quality of work life*. Peneliti memilih variabel *quality of work life* karena individu akan melakukan pekerjaan dan menunjukkan kinerja yang lebih baik saat bekerja apabila mereka merasa bahwa organisasi dapat memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik pada karyawannya (Griffin et al, 1995; Marlinda & Turnip, 2012). *Quality of work life* yang baik akan membuat individu bekerja secara sukarela melebihi perannya.

Quality of work life adalah persepsi karyawan dimana mereka merasa aman dan puas, memiliki keseimbangan kehidupan kerja dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (Cascio, 2008). Individu yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan menunjukkan kemampuan dan kinerja yang baik yang dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Riggio (2012) menyatakan bahwa *quality of work life* adalah penilaian karyawan terhadap semua aspek kehidupan yang ada di tempat kerja seperti kompensasi, kesempatan untuk berkembang dan berpartisipasi, keamanan kerja, jenis kerja, kualitas interaksi antar anggota organisasi, dan karakteristik organisasi.

Quality of work life memiliki beberapa aspek antara lain yaitu: partisipasi karyawan merupakan keterlibatan karyawan dalam berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi, berkaitan dengan proses penyampaian informasi dalam hubungan di dalam organisasi yang berjalan secara dua arah, dalam hal ini yaitu atasan dan bawahan atau karyawan dan karyawan. Pengembangan karir, berkaitan dengan kesempatan yang diberikan oleh organisasi pada individu untuk meningkatkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan serta peningkatan status kepegawaian karyawan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kesehatan kerja, berkaitan dengan upaya organisasi dalam melindungi karyawan dengan menyediakan fasilitas kesehatan, dan mewujudkan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan sejahtera. Keamanan kerja, berkaitan dengan perasaan aman dan tenang karyawan saat bekerja tanpa memikirkan ancaman. Kebanggaan merupakan rasa bangga individu atas pekerjaan dan tempat bekerja yang dapat memberikan kenyamanan saat bekerja. Keselamatan kerja, berkaitan dengan jaminan akan situasi yang dapat mengurangi risiko kecelakaan. Penyelesaian konflik merupakan proses dalam menggunakan berbagai cara untuk menyelesaikan suatu permasalahan. Kompensasi yang layak, berkaitan dengan besar kecilnya kompensasi yang diberikan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan.

Variabel *quality of work life* difokuskan oleh peneliti karena kesesuaian dengan fenomena yang ditemui di lapangan. Hal ini berdasarkan pernyataan kepala sekolah yang didapatkan melalui wawancara bahwa semua guru memiliki kesempatan yang sama dalam

berpartisipasi dan terlibat aktif di berbagai kegiatan yang diselenggarakan yayasan maupun sekolah seperti rapat, kegiatan rutin pengajian dan anjangsana. Guru-guru juga memiliki hubungan dan komunikasi yang baik dengan sesama rekan guru maupun dengan pimpinan. Apabila terdapat permasalahan baik dengan rekan kerja maupun pimpinan, mereka dapat menyelesaikan permasalahan tersebut secara terbuka dan kekeluargaan. Baik kepala sekolah maupun rekan kerja saling memberikan dukungan terhadap satu sama lain, saling berkoordinasi, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Guru sejarah kebudayaan islam dan guru biologi melalui wawancara menambahkan bahwa mereka merasa aman saat bekerja, karena kesehatan dan keamanan mereka terjamin. Hal ini dikarenakan terdapat fasilitas kesehatan di sekolah dan mereka bekerja di lingkungan positif yang saling membantu dan menghargai antar satu sama lain. Lingkungan yang positif di organisasi memberikan kenyamanan kepada para guru sehingga mereka betah untuk berlama-lama di sekolah meskipun waktu bekerja telah selesai. Adapun hasil wawancara dengan guru bahasa arab dan matematika juga mengatakan bahwa mereka senang dan bangga bekerja sebagai guru di Yayasan X karena pekerjaan mereka dapat memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan bangsa. Mereka merasa pekerjaannya merupakan profesi yang mulia dan dapat membantu banyak orang.

Penelitian mengenai *organizational citizenship behavior* sudah banyak diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu seperti penelitian oleh Khoiriyah dan Izzati (2021) tentang “hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan”. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Handayani (2016) tentang “hubungan antara *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan kontrak”. Penelitian lain oleh Khalili (2017) yang berjudul “*Transformational leadership and organizational citizenship behavior: The moderating role of emotional intelligence*”. Penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional akan membuat karyawan lebih *engaged* pada *organizational citizenship behavior*, akibatnya karyawan mampu melakukan lebih dari tugas yang telah ditetapkan. Terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Perbedaannya yaitu pada subjek penelitian. Subjek yang digunakan penelitian terdahulu merupakan karyawan dan karyawan kontrak. Pada penelitian ini akan menggunakan guru tetap yayasan sebagai subjek yang hendak diteliti. Perbedaan lainnya terletak pada variabel bebas digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan komitmen organisasi, *work engagement*, dan *transformasional leadership*, adapun pada penelitian ini menjadikan *quality of work life*.

Penelitian mengenai *quality of work life* dan *organizational citizenship behavior* masih jarang dilakukan penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian yang menggunakan guru tetap yayasan di tempat penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, juga masih belum pernah dilakukan penelitian dengan variabel atau topik penelitian yang serupa. Masih kurangnya penelitian mengenai fenomena yang telah diuraikan sebelumnya menjadikan ketertarikan bagi peneliti dan merasa penelitian ini layak untuk diteliti.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru tetap yayasan.

Metode

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang data-datanya berbentuk angka, yang selanjutnya data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan perhitungan statistik (Azwar, 2019). Metode korelasional digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior*.

Sampel

Bagian dari suatu populasi yang memiliki karakteristik sama disebut sebagai sampel (Azwar, 2019). Sampel pada penelitian ini diambil menggunakan teknik sampel jenuh yaitu ketika keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 80 guru yang merupakan guru tetap yayasan X. Adapun 30 guru digunakan sebagai *tryout* dan 50 guru untuk penelitian.

Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologis. Skala tersebut terdiri dari skala *quality of work life* yang disusun berdasar teori Cascio (2008) dengan sembilan aspek yaitu partisipasi karyawan, pengembangan karir, komunikasi, penyelesaian konflik, keamanan kerja, kebanggaan, kesehatan kerja, keselamatan lingkungan kerja, dan kompensasi yang layak. Adapun skala *organizational citizenship behavior* yang disusun berdasarkan teori Organ et al. (2006) dan memiliki lima aspek yaitu *altruism*, *sportmanship*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Instrumen dalam penelitian ini berupa skala ukur psikologis. Sistem penilaian dari skala psikologis menggunakan skala *likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang meliputi aitem *favourable* dan *unfavourable*.

Definisi operasional dalam penelitian ini merujuk pada variabel *quality of work life* dan *organizational citizenship behavior*. Definisi operasional variabel *quality of work life* adalah persepsi karyawan dalam melihat kondisi organisasi yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam mencapai tujuan organisasi. Variabel ini memiliki beberapa aspek menurut Cascio (2008) antara lain partisipasi karyawan, penyelesaian konflik, kebanggaan, komunikasi, kesehatan kerja, kompensasi yang layak, keselamatan kerja, keamanan lingkungan kerja, dan pengembangan karir. Adapun definisi operasional *organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu yang sukarela dan dilakukan tanpa paksaan diluar tanggung jawab tugas yang dikerjakan. Variabel ini memiliki beberapa aspek menurut Organ et al. (2006) diantaranya yaitu *altruism*, *sportmanship*, *civic virtue*, *conscientiousness*, dan *courtesy*.

Analisis data

Teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *pearson product moment*. Uji tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel *quality of work life* dengan variabel *organizational citizenship behavior*. Suatu data dapat dinyatakan memiliki hubungan apabila taraf signifikansinya memiliki nilai probabilitas lebih dari 0,05 ($>0,05$). Apabila taraf signifikansinya menunjukkan nilai kurang dari 0,05 maka data tersebut dinyatakan tidak signifikan. Uji asumsi pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk melihat berdistribusi normal atau tidaknya data yang telah diperoleh. Uji normalitas yang digunakan yaitu uji *kolmogorov-smirnov test* dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows*. Apabila hasil menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($>0,05$) maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal. Uji linearitas dilakukan dengan tujuan untuk menyatakan korelasi yang linier antara variabel *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior*. Apabila hasil menunjukkan nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($<0,05$) hasilnya data tersebut dianggap linier.

Hasil

Berdasarkan hasil *try out* yang telah dilakukan pada dua skala psikologis kepada 30 subjek maka didapatkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan derajat ketepatan hasil penelitian (Jannah, 2018). Instrumen dikatakan valid apabila tiap itemnya memiliki nilai koefisien lebih besar dari 0,30 (Azwar, 2019). Uji validitas penelitian ini menggunakan bantuan *SPSS 25.0 for windows* yang pengujiannya menggunakan uji beda aitem berdasarkan skor *corrected aitem-total correlation*. Aitem yang telah diuji dengan nilai lebih dari 0,30 maka dinyatakan valid karena memiliki daya beda yang tinggi, sedangkan jika hasil uji aitem menunjukkan nilai kurang dari 0,30 maka aitem akan digugurkan karena memiliki daya beda yang rendah. Uji validitas pada skala *quality of work life* memiliki hasil nilai koefisiensi lebih dari 0,30 ($>0,30$) didapatkan hasil dari 55 aitem yang telah dilakukan uji coba, terdapat 51 aitem dengan nilai koefisiensi lebih besar dari 0,30 sehingga aitem-aitem tersebut dapat dinyatakan valid. Adapun 4 aitem yang memiliki nilai koefisiensi kurang dari 0,30 dinyatakan tidak valid. Untuk skala *organizational citizenship behavior* hasil uji validitas menunjukkan hasil nilai koefisiensi lebih dari 0,30. Hal ini berarti dari 35 aitem yang telah diuji coba, terdapat 30 aitem dengan nilai koefisiensi lebih dari 0,30 sehingga dinyatakan valid. Adapun 5 aitem dengan nilai koefisiennya kurang dari 0,30 dinyatakan tidak valid sehingga digugurkan.

Reliabilitas adalah derajat kepercayaan hasil penelitian (Jannah, 2018). Suatu alat ukur dapat dilihat konsistensinya dengan melakukan uji reliabilitas sehingga nantinya dapat digunakan untuk penelitian. Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Variabel suatu penelitian dapat dilihat apakah reliabel dengan menggunakan teknik ini. Suatu data dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha*-nya lebih dari 0,60 (Azwar, 2019). Hasil Uji reliabilitas didapatkan bahwa variabel *quality of work life* menghasilkan nilai sebesar 0,953 dan variabel *organizational citizenship behavior* nilainya sebesar 0,922.

Data yang telah diperoleh setelah melakukan penyebaran instrumen yang selanjutnya diolah dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows*. Data yang telah diperoleh kemudian diolah dengan uji *descriptive statistics*. Berikut merupakan hasil uji statistik deskriptif:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Quality of Work Life</i>	50	168,00	243,00	204,70	16,279
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	50	105,00	150,00	124,58	9,854

Berdasarkan hasil yang diperoleh diatas menunjukkan bahwa rata-rata variabel *quality of work life* sebesar 204,70 dan untuk variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan nilai sebesar 124,58. Nilai rata-rata tertinggi pada variabel *quality of work life* yaitu 243 dan nilai terendah sebesar 168. Sedangkan untuk variabel *organizational citizenship behavior* nilai tertingginya adalah 150 dan nilai terendahnya yaitu 105.

Nilai standar deviasi variabel *quality of work life* yaitu 16,279. Sedangkan untuk variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 9,854. Kedua variabel memiliki nilai

standar deviasi yang lebih rendah dari nilai rata-rata. Apabila nilai standar deviasi suatu variabel lebih kecil dari nilai *mean* maka data penelitian bersifat heterogen.

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk melihat apakah distribusi data dari setiap variabel dinyatakan normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui *software SPSS 25.0 for windows*. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansinya lebih dari 0,05, begitupun sebaliknya. Berikut tabel karakteristik uji normalitas:

Tabel 2. Karakteristik Uji Normalitas

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig>0,05	Data Berdistribusi Normal
Sig<0,05	Data Berdistribusi Tidak Normal

Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* terhadap variabel *quality of work life* dan *organizational citizenship behavior* berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Quality of work life</i>	0,200	Distribusi Data Normal
<i>Organizational citizenship behavior</i>	0,200	Distribusi Data Normal

Hasil uji normalitas terhadap variabel *quality of work life* dan *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa kedua variabel nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 sehingga berdistribusi normal.

Uji linearitas pada penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel *quality of work life* dengan variabel *organizational citizenship behavior*.

Apabila hasil uji linieritas menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 (<0,05) maka hubungan dua variabel tersebut dikatakan linear. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dua variabel dianggap tidak linear. Berikut merupakan karakteristik uji linearitas:

Tabel 4. Karakteristik Uji Linearitas

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig>0.05	Distribusi Data Tidak Linear
Sig<0.05	Distribusi Data Linear

Berikut hasil uji linearitas pada variabel *quality of work life* dan *organizational citizenship behavior* dengan menggunakan *test for linearity*:

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Ket
<i>Quality of Work Life*</i>	,000	<i>Data Linear</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>		

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai signifikansi pada variabel *quality of work life* dan variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,00 sehingga nilai signifikansi kedua variabel tersebut kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil uji dapat dikatakan bahwa variabel *quality of work life* dan variabel *organizational citizenship behavior* keduanya linear.

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun sebelumnya. Hipotesis yang akan dibuktikan adalah terdapat hubungan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru tetap yayasan.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Analisis uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan besaran korelasi (r) (Sugiyono, 2019). Berikut tabel kriteria besaran korelasi:

Tabel 6. Kriteria Koefisien korelasi

Interval	Keterangan
0.00-0.199	Hubungan sangat rendah
0.20-0.399	Hubungan rendah
0.40-0.599	Hubungan cukup
0.60-0.799	Hubungan kuat
0.80-1.00	Hubungan sangat kuat

Jika nilai signifikansinya menunjukkan lebih besar dari 0,05 dapat diartikan bahwa hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan. Sebaliknya apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dapat diartikan hubungan antar variabel dinyatakan signifikan. Berikut tabel karakteristik uji hipotesis:

Tabel 7. Karakteristik Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig<0.05	Hubungan Signifikan
Sig>0.05	Hubungan Tidak Signifikan

Penelitian ini memiliki hipotesis yaitu terdapat hubungan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru tetap yayasan. Berikut merupakan hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi *pearson product moment*:

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

Variabel	Pearson	Nilai	Keterangan
	Correlation	Sig.	
Quality of Work Life (X)	,758	0.000	Hubungan Signifikan
Organizational Citizenship Behavior (Y)	,758	0.000	Hubungan Signifikan

Hasil uji hipotesis pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi antar variabel sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi ini memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 ($<0,05$), dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru tetap yayasan.

Hasil koefisien korelasi antara *quality of work life* dan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,758 ($r=0,758$). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel *quality of work life* dan variabel *organizational citizenship behavior* memiliki korelasi yang kuat.

Koefisien korelasi dengan nilai sebesar 0,758 ($r=0,758$) menunjukkan hubungan yang positif. Dapat diartikan bahwa koefisien korelasi menunjukkan arah hubungan yang positif, tanda positif menunjukkan ada hubungan yang searah dimana apabila variabel bebas meningkat maka variabel terikatnya akan meningkat juga begitupun sebaliknya (Abdullah, 2015).

Sesuai dengan hasil koefisien korelasi dengan nilai 0,758 ($r=0,758$) dengan tanda positif (+) maka dapat diartikan hubungan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* adalah searah. Apabila *quality of work life* pada guru tinggi, maka *organizational citizenship behavior* juga akan meningkat pada guru. Sebaliknya, apabila *quality of work life* pada guru rendah, maka *organizational citizenship behavior* pada guru akan menurun.

Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru tetap yayasan. Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru tetap yayasan dengan uji korelasi *pearson product moment*. Hasil uji hipotesis yang dilakukan pada guru tetap yayasan X menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig}<0,05$) antara variabel *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior*. Hal ini dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan, adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* dapat diterima.

Hasil uji hipotesis yang dilakukan menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,758 ($r=0,758$), sehingga tingkat hubungan antara variabel *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* termasuk ke dalam kategori kuat.

Nilai koefisien korelasi juga dapat menunjukkan tanda positif maupun negatif. Pada penelitian ini, hasil koefisien korelasinya adalah 0,758 ($r=0,758$), menunjukkan tanda positif. Sehingga hubungan antara variabel *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* adalah searah. Hubungan yang searah pada penelitian ini dapat diartikan sebagai

quality of work life yang meningkat pada guru, maka tingkat *organizational citizenship behavior* pada guru juga akan tinggi. Sebaliknya, apabila tingkat *quality of work life* pada guru rendah, maka *organizational citizenship behavior* juga akan semakin menurun.

Hasil uji hipotesis yang arah hubungannya positif maka *organizational citizenship behavior* akan meningkat apabila guru memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik. Hal ini disebabkan apabila saat bekerja guru diberikan fasilitas yang menunjang pekerjaan serta kesempatan untuk tumbuh dan berkembang akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada guru. Hal ini akan berdampak pada kepuasan guru terhadap pekerjaannya. Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa faktor utama penentu munculnya *organizational citizenship behavior* adalah kepuasan kerja. Sehingga apabila guru merasa puas dengan kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh yayasan, maka sebagai bentuk kepuasan tersebut guru akan memunculkan *organizational citizenship behavior* saat bekerja. Selain itu, apabila guru terlibat dan dilibatkan di kegiatan yayasan maka akan membuat *organizational citizenship behavior* tinggi. Guru yang merasa dilibatkan dan terlibat di kegiatan-kegiatan yayasan akan memiliki kepedulian yang tinggi pada tugas utamanya maupun tugas tambahan yang dimilikinya.

Perilaku guru dalam penelitian ini sesuai dengan studi pendahuluan bahwa tingkat *organizational citizenship behavior* pada guru tinggi. Saat bekerja guru-guru mengabdikan dirinya sepenuh hati dan tidak menganggap pekerjaannya untuk mencari nafkah saja, guru-guru berkeyakinan bahwa pekerjaannya sebagai seorang guru merupakan pekerjaan yang mulia karena dapat membantu mencerdaskan generasi penerus bangsa. Selain itu, beberapa contoh perilaku guru adalah saat ada rekan guru yang berhalangan hadir mereka bersedia untuk membantu menggantikan tugas mengajar, guru-guru juga saling tolong menolong apabila terdapat rekan guru yang memiliki kesulitan seperti saat rekan guru lain kurang memahami teknologi, mereka yang lebih paham akan membantu menjelaskan dengan senang hati.

Organizational citizenship behavior didefinisikan sebagai perilaku sukarela individu dalam bekerja yang tidak secara langsung berkaitan dengan sistem *reward* sehingga fungsi organisasi menjadi lebih efektif dan efisien (Organ et al., 2006). Guru yang menerapkan *organizational citizenship behavior* akan melaksanakan tugasnya secara sukarela melebihi tuntutan dan *jobdesk* yang diberikan. Hal ini dapat membantu yayasan secara efektif dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Organizational citizenship behavior memiliki lima aspek berdasarkan teori Organ et al. (2006) diantaranya yaitu *altruism*, perilaku sukarela individu dalam membantu beban tugas rekan kerja. *Conscientiousness* merupakan perilaku individu yang melebihi tugas dan harapan organisasi. *Sportmanship* merupakan sikap individu yang tidak mengeluh terhadap situasi yang tidak diinginkan. *Courtesy* merupakan perilaku individu dalam mencegah adanya konflik yang berkaitan dengan pekerjaan, dengan membantu rekan kerja seperti membagikan informasi terkait pekerjaan dan menghargai keputusan rekan kerja. *Civic virtue* merupakan keterlibatan individu pada kegiatan yang diadakan oleh organisasi serta memiliki kepedulian terhadap kepentingan organisasi.

Aspek *altruism* pada guru tercermin dalam bekerja seperti guru bersedia menggantikan pekerjaan dan tugas mengajar rekan guru apabila berhalangan hadir, guru-guru tetap bersedia membantu rekan guru lain meskipun saat jam istirahat berlangsung, dan guru-guru di yayasan ini membantu membimbing guru baru untuk beradaptasi dengan pekerjaannya. Aspek *conscientiousness* ditunjukkan dengan guru-guru mematuhi peraturan yang berlaku, dapat beradaptasi dengan kebijakan baru yang diberikan yayasan, serta dengan dengan senang hati

membimbing siswa saat mereka membutuhkannya. Aspek *sportmanship* digambarkan dengan perilaku guru dapat menyelesaikan kesalahpahaman secara terbuka dan guru-guru tidak mengeluh dalam mengerjakan tugasnya. Aspek *civic virtue* digambarkan dengan perilaku guru mengikuti rapat atau pertemuan rutin yang diadakan yayasan, guru-guru juga senang memikirkan ide untuk meningkatkan proses belajar mengajar, serta guru-guru juga selalu *update* terkait informasi yang telah dibagikan. Selanjutnya yaitu aspek *courtesy* dapat dilihat oleh perilaku guru yang saling menghargai hak-hak rekan kerja yang lain, dan saling membantu jika rekan kerja menghadapi kesulitan.

Menurut Organ et al. (2006) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* diantaranya yaitu kepuasan kerja, kepribadian, gaya kepemimpinan, *task characteristic*, persepsi dukungan organisasi, iklim organisasi, serta karakteristik organisasi. Selain itu Yadav et al. (2019) menyatakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* adalah *quality of work life*.

Quality of work life adalah persepsi individu terhadap kondisi dan praktik yang ada di organisasi seperti kebijakan promosi, perasaan aman, dan keterlibatan karyawan (Cascio, 2008). Terdapat beberapa aspek *quality of work life* menurut Cascio (2008) antara lain partisipasi karyawan, individu merasa dilibatkan pada kegiatan organisasi. Pengembangan karir merupakan kesempatan yang diberikan pada individu oleh organisasi seperti mengikuti pelatihan dan melanjutkan pendidikan. Komunikasi merupakan penyampaian informasi yang dilakukan secara dua arah seperti pimpinan dengan karyawan. Kesehatan kerja, bentuk kepedulian organisasi terhadap karyawan agar selalu merasa sehat, aman dan sejahtera. Keselamatan kerja merupakan jaminan yang diberikan organisasi kepada karyawan seperti asuransi. Keamanan lingkungan kerja berupa rasa aman yang diberikan organisasi kepada karyawannya seperti status pekerjaan dan program pensiun. Kompensasi yang layak merupakan kompensasi yang diberikan organisasi yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Kebanggaan merupakan rasa bangga karyawan terhadap pekerjaannya dan tempat bekerja. Penyelesaian konflik merupakan cara yang ditempuh dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

Perilaku guru yang menunjukkan *quality of work life* tinggi yaitu guru merasa bangga terhadap profesinya. Guru-guru merasa bahwa menjadi seorang guru merupakan pekerjaan yang mulia dan pekerjaan yang mereka inginkan. Mereka tidak terpaksa dalam menjalani profesinya dan bekerja dengan senang hati. Selain itu, guru-guru di yayasan juga aktif ikut serta dan dilibatkan pada setiap kegiatan yang diselenggarakan yayasan. Guru-guru aktif mengikuti kegiatan seperti rapat rutin, anjungsana, dan forum pendidikan. Guru-guru di yayasan juga merasa fasilitas yang ada dapat menunjang pekerjaan mereka dan mempermudah mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Individu dengan kualitas kehidupan kerja yang baik akan memiliki pengaruh yang positif karena dapat meningkatkan beberapa sikap individu, seperti meningkatnya produktivitas, apabila individu merasa bangga terhadap pekerjaannya maka individu akan mengerjakan tugasnya dengan sepenuh hati dan mendedikasikan penuh dirinya terhadap pekerjaan. Apabila kedua hal tersebut dapat berjalan dengan baik maka produktivitas kerja akan meningkat (Helmiatin, 2013). Selain itu, *quality of work life* yang tinggi akan meningkatkan loyalitas individu terhadap organisasi serta mengurangi tingkat *turnover* karyawan (Izzati & Mulyana, 2019).

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai aspek *organizational citizenship behavior* didapatkan nilai rata-rata aspek *altruism* yaitu 4,15. Aspek *conscientiousness* memiliki rata-rata 4,23. Aspek *sportmanship* memiliki nilai rata-rata 4,09. Rata-rata aspek *courtesy* yaitu 4,22. Selanjutnya aspek *civic virtue* memiliki rata-rata 4,056.

Hasil rata-rata variabel *organizational citizenship behavior* dapat diketahui bahwa aspek *conscientiousness* memiliki hasil nilai tertinggi dibanding aspek lainnya sehingga dapat diartikan bahwa dalam bekerja para guru memberikan kontribusi melebihi peran tugas yang harus dikerjakan. Para guru juga mematuhi peraturan yang ada di organisasi. Selain itu, apabila saat siswa membutuhkan bimbingan diluar jam belajar guru-guru merasa senang dalam membantu mereka. Para guru dengan sukarela membimbing para siswa meskipun diluar jam mengajar. Guru-guru merasa senang apabila para siswa aktif bertanya dan berkonsultasi apabila dirasa kurang memahami materi pembelajaran.

Hasil uji rata-rata juga menunjukkan aspek *sportmanship* dengan nilai paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru di yayasan ini masih kurang terbuka dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Selain itu, guru-guru yang lebih muda juga merasa segan untuk membicarakan terkait kesalahpahaman dengan guru yang lebih tua atau senior.

Peneliti melakukan analisis pada variabel *quality of work life* dengan hasil yaitu pada aspek partisipasi karyawan memiliki rata-rata 3,90. Aspek pengembangan karir memiliki rata-rata 3,95. Rata-rata aspek komunikasi sebesar 4,18. Aspek keselamatan kerja memiliki hasil sebesar 4,21. Adapun aspek kebanggaan memiliki nilai rata-rata 4,39. Rata-rata aspek kesehatan kerja yaitu 3,88. Pada aspek keamanan kerja memiliki nilai sebesar 3,77. Aspek kompensasi yang layak memiliki hasil rata-rata 3,83. Dan aspek penyelesaian konflik memiliki rata-rata 3,98.

Hasil perhitungan nilai rata-rata pada variabel *quality of work life* menunjukkan aspek kebanggaan memiliki nilai yang paling tinggi daripada aspek lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru di yayasan X merasa bangga akan profesinya yaitu sebagai seorang guru. Guru-guru juga menunjukkan bahwa mereka bekerja sebagai guru merupakan keinginan mereka sendiri. Fakta yang ditemui di lapangan menunjukkan guru-guru bekerja dengan sepenuh hati mereka dalam mengajar dan melakukan tugasnya. Selain itu, guru-guru di Yayasan X yang sebagian besar merupakan alumni mengatakan, bekerja menjadi seorang guru di Yayasan X merupakan sebuah bentuk pengabdian kepada lembaga.

Hasil uji rata-rata variabel keamanan kerja menunjukkan hasil yang rendah. Hal ini menggambarkan di yayasan X guru-guru masih kurang memahami mengenai transparansi program pensiun dan uang pesangon bagi yang sudah mengabdikan lama. Beberapa guru baru juga kurang paham mengenai hal-hal yang menjadi pertimbangan yayasan dalam memberikan program pensiun untuk guru yang mengabdikan lama.

Penelitian oleh Nair (2013) dengan judul “*A Study on the Effect of Quality of Work Life (QWL) on Organizational Citizenship Behavior (OCB) – With Special Reference to College Teachers in Thrissur District, Kerala*” menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior*. Individu dengan *quality of work life* yang baik akan mengembangkan potensinya serta mengerahkan kemampuannya dengan memanfaatkan fasilitas yang telah diberikan organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan berbagi pengalamannya pada organisasi.

Penelitian oleh Darwin, Sofiyana, Astuti, Lina & Sudirman (2022) mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *quality of work life* dan *organizational citizenship behavior* pada guru. Kualitas kehidupan kerja yang baik pada guru akan memupuk keinginan guru untuk bertahan di organisasi. Pentingnya kualitas kehidupan kerja untuk sekolah dan guru adalah dapat mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja guru yang berkualitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Penelitian yang dilakukan oleh Widiyanti & Rizal (2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *quality of work life* terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *quality of work life* pada karyawan semakin meningkat pula perilaku *organizational citizenship behavior*. Ketika individu memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, dan memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja lainnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang telah peneliti lakukan sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru tetap yayasan.

Hasil uji korelasi menunjukkan koefisien determinasi dari variabel X dan variabel Y sebesar 56,6% dimana *quality of work life* memberikan kontribusi sebesar 56,6% terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan untuk kontribusi sisanya dibentuk oleh faktor lain. Davoudi Gadimi dan (2017) menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi variabel *organizational citizenship behavior* antara lain dukungan manajer, mekanisme penghargaan, budaya organisasi, dan keadilan organisasi. Fokus penelitian ini hanya pada variabel *quality of work life* sebagai variabel independen sehingga faktor lain yang telah disebutkan belum dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antar variabel, sehingga hipotesis penelitian ini “terdapat hubungan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior* pada guru tetap yayasan” diterima. Uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *pearson product moment* menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,758 ($r=0,758$), artinya hubungan korelasi antar variabel tergolong kuat dan memiliki arah hubungan yang positif. Hal ini berarti apabila *quality of work life* pada guru tinggi, maka *organizational citizenship behavior* pada guru akan meningkat, sebaliknya apabila tingkat *quality of work life* pada guru rendah, maka *organizational citizenship behavior* pada guru akan rendah pula.

Saran

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu menunjukkan gambaran *organizational citizenship behavior* dan *quality of work life* pada guru sehingga nantinya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi yayasan dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada guru. Berdasarkan hasil uji, aspek partisipasi karyawan dan pengembangan karir variabel *quality of work life* masih tergolong rendah. Yayasan dapat lebih memberikan kesempatan bagi semua guru untuk berpartisipasi aktif di seluruh kegiatan yang diselenggarakan yayasan dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja seperti dengan memberikan pelatihan atau *workshop* yang sesuai dengan keilmuan guru. Selain itu, yayasan juga perlu memberikan kesempatan karir yang baik serta memberikan kepercayaan penuh pada guru dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diharapkan dapat menambah wawasan mengenai hubungan antara *quality of work life* dengan *organizational citizenship behavior*. Sehingga faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* masih belum dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Adapun untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship*

behavior. Adapun keterbatasan penelitian ini yaitu pada jumlah subjek yang digunakan, sehingga untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu melakukan penelitian dengan subjek yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Aswaja Pressindo* (Cetakan I). Aswaja Pressindo. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icei-19/125928803>
- Azwar, Saifuddin. (2019). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2013). *Sikap Manusia dan Pengukurannya*. Pusat Belajar Offset.
- Cascio, W. F. (2008). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (8th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Darwin, Sofiyani, Astiti, N. M. A. G. R., Lina, N. P. M., & Sudirman, A. (2022). The Importance of Quality of Work Life on Teacher Organizational Citizenship Behavior: Consequences of Leader-Member Exchange and Organizational Commitment. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(3), 994–1007. <https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i3.202201>
- Davoudi, R., & Gadimi, M. (2017). The Relationship between Work Life Quality and Organizational Citizenship Behavior among Primary School Teachers in Zanjan. *International Journal of Scientific Management & Development*, 5(3), 89–93. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=122557004&site=eds-live&scope=site>
- Fiftyana, B. S., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 397–405. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/empati.2018.20256>
- Handayani, D. (2016). Hubungan Antara Work Engagement Dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 9(1), 100363. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1544>
- Hawi, A. (2017). Tantangan Lembaga Pendidikan Islam. *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(1), 143–161. <https://doi.org/https://doi.org/10.19109/Tadrib.v3i1.1388>
- Helmiatin. (2013). Implementasi Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) dalam Mempertahankan Karyawan dan Meningkatkan Produktivitas. *Jurnal Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang Dan Tantangan*, 523–544. <http://repository.ut.ac.id/5048/>
- Hosniyah. (2013). Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru SMP Swasta Se Kabupaten Pamekasan Madura. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 666-677. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/jmp.v4i1.2422>

- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). The Relationship Between Quality of Teacher Work Life and Turnover Intention. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 387, 347–349. <https://doi.org/10.2991/icei-19.2019.82>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Unesa University Press.
- Kartikaningdyah, E., & Utami, N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediasi Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Journal of Applied Business Administration*, 1(2), 256–269. <https://doi.org/https://doi.org/10.30871/jaba.v1i2.618>
- Khalili, A. (2017). Transformational leadership and Organizational Citizenship Behavior: The Moderating Role of Emotional Intelligence. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(7), 1004–1015. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2016-0269>
- Khoiriyah, N., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Silviatus Sholikha Umi Anugerah Izzati Abstrak. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2016), 1–14.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62. <https://doi.org/https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>
- Laila, K. N., & Asmarany, A. I. (2015). Altruisme pada Relawan Perempuan yang Mengajar Anak Berkebutuhan Khusus di Yayasan Anak Jalanan Bina Insan Mandiri. *Jurnal Psikologi*, 8(1), 1–7. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1284>
- Marlinda, & Turnip, K. (2012). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan organizational citizenship behavior dengan produktivitas kerja karyawan. *Analitika : Jurnal Magister Psikologi UMA*, 4(2), 61–68. <https://doi.org/10.31289/analitika.v4i2.776>
- Nair, G. S. S. (2013). A Study on the Effect of Quality of Work Life (QWL) on Organizational Citizenship Behaviour (OCB) - With Special Reference to College Teachers in Thrissur District, Kerala. *Integral Review - A Journal of Management*, 6(1), 34-46. <https://doi.org/https://doi.org/10.18535/ijstrm/v11i01.em07>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents & Consequences*. A Sage Publications Series.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2018). *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior*. Oxford University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Essential of Organizational Behavior* (12th ed.). Pearson Education Limited.
- Sholikha, S., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(03), 88–100. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41179>

- Somech, A., & Oplatka, I. (2015). *Organizational Citizenship Behavior in Schools*. Routledge.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cetakan II). Alfabeta.
- Uttunggadewi, F. K., & Indrawati, E. S. (2019). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Bagian Customer Service PT. Garuda Indonesia. *Jurnal Empati*, 8(1), 144-150. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/empati.2019.23588>
- Widiyanti, F., & Rizal, A. (2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB): Pengaruh Quality OF Work Life dan Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan PT Suzuki Sejahtera Sunindo Trada Kota Semarang). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1131–1138. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.659>
- Yadav, M., Rangnekar, S., & Srivastava, A. P. (2019). Demographic Variables as Moderators between QWL and OCB. *Industrial and Commercial Training*, 51(7–8), 396–408. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/ICT-04-2018-0040>