

PERAN MOTIVASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DALAM MEMPENGARUHI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PT ARIABIMA PROPERINDO**Muammar Afif Al Qusaeri¹, M. Wahab Khasbulloh², Wiliyanto³, Muthi'atul Khasanah⁴, Musripah⁵, Dwi Atmoko⁶, Agung Tyas Subekti⁷***^{1,2,3,4,5,6,7}Program Studi S-I Kewirausahaan, Universitas Bhamada Slawi**Email: afifjaya730@gmail.com*

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:*Received :21-09-2024**Revised : 05-10-2024**Accepted :11-10-2024***Kata Kunci:** *Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior***DOI:10.62335****ABSTRAK**

Penelitian tentang “Peran Motivasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Dalam Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pada PT Ariabima Properindo” berangkat dari temuan di tempat penelitian mengenai penurunan capaian kinerja pegawai pada masing-masing bagian di lingkungan Kantor PT Ariabima Properindo menjadi titik tolak penelitian ini. Penelitian diawali dengan pencarian fenomena empiris yang dapat menjelaskan terjadinya permasalahan pada kinerja pegawai. Hasil kajian teoritis yang dilakukan dalam penelitian ini menemukan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner. Hasil jawaban kuesioner selanjutnya digunakan sebagai basis data untuk menguji pengaruh antar variabel yang dilakukan dengan menggunakan uji Regresi Berganda. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa Motivasi dan Kualitas Kehidupan Kerja secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara statistik dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang tidak ternilai harganya bagi setiap organisasi karena dapat memberikan kontribusi yang berarti kepada satuan kerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu bagaimana cara untuk

mengembangkan, memelihara, dan meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan bagi setiap organisasi. Demikian pula di dalam perubahan lingkungan yang strategis (politik, ekonomi, sosial, teknologi dan lain-lain) maka perlu dituntut adanya kemampuan karyawan yang profesional dalam menjalankan tugasnya.

PT Ariabima Properindo adalah Perusahaan yang bergerak di bidang properti penyedia hunian sederhana yang dibutuhkan masyarakat. Pencapaian kinerja perusahaan sangat tergantung pada kualitas individu-individu yang bekerja di dalamnya. Individu yang berkompoten secara teknis tidaklah cukup, diperlukan individu yang memiliki sikap dan perilaku yang diperlukan dalam menghadapi tantangan dan lingkungan kompetisi yang sengit. Modal sikap dan perilaku inilah yang dikenal dengan modal psikologis (*psychological capital*) yang merupakan faktor internal yang dimiliki individu karyawan yang sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam mencapai target kinerja yang tinggi (Luthans, 2010). Luthans (2010) mendefinisikan modal psikologis ini sebagai situasi psikologis yang positif dari perkembangan yang dicirikan oleh pandangan mengenai kemampuan diri dalam menangani tugas-tugas dan tantangan, atribusipositif, keyakinan pada tujuan dan harapan, dan daya lenting (resiliensi) dalam mencapai kesuksesan. Penelitian yang dilakukan Pradhan et al (2016), Silen (2016), Subchan et al (2016) dan Zaman & Tjahjaningsih (2017) menyatakan bahwa modal psikologi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Ikhtiar & Pratiwi (2017) menyatakan modal psikologi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perusahaan senantiasa menginginkan agar kinerja karyawannya baik, dengan demikian untuk meningkatkan kontribusi para karyawan kepada organisasinya, maka organisasi perlu menerapkan program pemberdayaan. Pemberdayaan akan mendapatkan manfaat dan keuntungan bagi organisasi (Rini dan Azizma, 2015). Pemberdayaan bertujuan menghapuskan hambatan-hambatan sebanyak mungkin guna membebaskan organisasi dan orang-orang yang berkerja didalamnya, melepaskan mereka dari halangan-halangan yang hanya memperlambat reaksi dan merintang aksi mereka. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara objektif untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya yang terkait dengan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Kambey (2013) dan Rahayu & Rozak (2015) menyatakan bahwa pemberdayaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Rini dan Azizma (2015) menyatakan pemberdayaan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Seorang pegawai dihadapkan oleh sejumlah tugas dan tanggung jawab yang besar serta tuntutan akan peran profesinya, dan di lain pihak adanya keterbatasan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri maupun keterbatasan akan apa yang diharapkan untuk diperoleh dari profesinya, sangat dibutuhkan perilaku ekstra peran dari para pegawai yang dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB). *Organizational citizenship behavior* (OCB) tidak dapat dipisahkan dari perilaku kerja yang dituntut dalam

pekerjaannya atau yang sesuai dengan peran yang dimainkannya. OCB mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja organisasi dan keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Minarsih, 2012). Organisasi diharapkan perlu memberikan perhatian lebih pada OCB anggotanya untuk lebih mendukung kelancaran organisasi mencapai tujuannya. Penilaian kinerja pegawai mengingat perilaku di luar peran juga menjadi standar yang harus dipenuhi pegawai untuk menilai kinerja pegawai. Organisasi dapat mendorong agar pegawai berlaku positif (Ahdiyana, 2010). Penelitian yang dilakukan Rahayu & Rozak (2015), Maria & Yuniawan (2016) dan Zaman & Tjahjaningsih (2017) menyatakan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Oka (2015) menyatakan *Organizational citizenship behavior* (OCB) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Bekerja lembur, diluar jam kerja, tidak bisa dihindari. Karena permasalahan di organisasi datangnya sewaktu waktu. sehingga kegiatan pelayanan sering kali dilakukan diluar jam kerja, dan diluar tupoksi.

Berdasarkan data yang ada, dari jumlah Karyawan PT Ariabima Properindo menunjukkan perilaku *organization citizhensip behavior* dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu masih minim, hal ini terlihat dalam tabel dalam tabel presensi.

Tabel 1 Daftar Presensi Kerja Lembur Tahun 2024

No	Bulan	Presensi Kerja Lembur
1	Januari	72 %
2	Februari	73 %
3	Maret	76 %
4	April	75 %
5	Mei	82 %
6	Juni	78 %
7	Juli	81%
8	Agustus	84%
9	September	75%
10	Oktober	81%
11	November	74%
12	Desember	72%

Sumber: Dokumen Karyawan PT Ariabima Properindo, 2023

Dari gambaran diatas, maka *organization citizhensip behavior* (OCB) sangat penting untuk mensukseskan tugas tugas di tingkat kantor cabang. Dengan kerja extra, kerja lembur, kerja diluar tupoksinya dapat membantu dan memperlancar segala target kerja yang ditentukan oleh organisasi di PT Ariabima Properindo.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Para peneliti menggunakan strategi penelitian kausal-asosiasional yang diinformasikan oleh metodologi kuantitatif. Informasi kuantitatif adalah informasi yang dapat direpresentasikan secara numerik, seperti temuan studi (Sugiyono, 2017). Analisis pengaruh antara beberapa faktor adalah penelitian asosiatif kausal (Umar, 2015:47). Penggunaan metode kuantitatif dapat dijelaskan dengan fakta bahwa data yang digunakan untuk meneliti pengaruh antar variabel bersifat numerik. Penelitian ini dijelaskan, yaitu Peran Motivasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Dalam Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pada PT Ariabima Properindo.

Jenis dan Sumber Data

Data dalam bentuk angka atau perhitungan digunakan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2015), sehingga menjadi contoh jenis data yang dikenal sebagai data kuantitatif. Responden berpartisipasi sebagai responden dan mengisi kuesioner memberikan data kuantitatif ini.

Merupakan sumber data penelitian yang langsung kepada pengumpul data Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu :

- a. Data Primer yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data.
- b. Data Sekunder Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain atau hasil penelitian pihak lain.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan obyek (satuan-satuan / individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (*Djuwanto dan Pangestu Subagyo: 1993*). *Judgement sampling (purposive sampling)* adalah teknik penarikan sampel yang dilakukan berdasarkan karakteristik yang ditetapkan terhadap elemen populasi target yang disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian. Bedanya, jika dalam sampling stratifikasi penarikan sampel dari setiap subpopulasi dilakukan dengan acak, maka dalam sampling kuota, ukuran serta sampel pada setiap sub-sub populasi ditentukan sendiri oleh peneliti sampai jumlah tertentu tanpa acak. Desain *judgemental sampling* biasanya digunakan ketika sejumlah individu memiliki sifat yang menarik. Desain ini merupakan satu-satunya teknik sampling yang tepat dalam memperoleh informasi dari populasi yang sangat spesifik. *Judgement sampel* juga biasa digunakan untuk mendapatkan informasi baru yang representatif.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (*Sugiyono, 2017:80*). Populasi penelitian adalah pelanggan PT Ariabima Properindo.

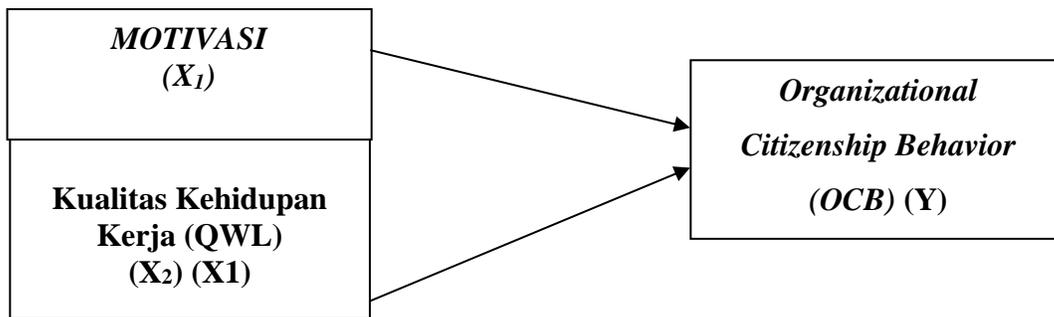
Sampel

Sampel adalah cara pengumpulan data yang sifatnya tidak menyeluruh, artinya tidak mencakup seluruh objek penelitian akan tetapi hanya sebagian dari populasi saja.

(J. Supranto, 1997). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili). (Sugiyono, 2017:81). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis *Non Probability Sampling* yaitu dengan *Judgement sampling*, dalam hal ini sampel diambil sebanyak 100 responden.

Kerangka Penelitian

Hasil penelitian (Hafidzi, 2013) Faktor penting dalam keputusan pelanggan untuk melakukan pembelian adalah kemudahan untuk mendapatkan barang yang diinginkan dan kualitas rekomendasi yang mereka dapatkan dari pelanggan lain dan perusahaan itu sendiri. Dengan mempertimbangkan hal di atas, arsitektur dapat didefinisikan sebagai berikut:



Metode Pengumpulan Data

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan Peran Motivasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Dalam Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT Ariabima Properindo:

1. Uji Validitas

NO	VARIABEL	KMO	INDIKATOR	LF	RULE OF THUMB	KET
1	Motivasi	0.772	X1_01	0.728	0,4	Valid
			X1_02	0.664	0,4	Valid
			X1_03	0.725	0,4	Valid
			X1_04	0.786	0,4	Valid

			X1_05	0.522	0,4	Valid
			X1_06	0.740	0,4	Valid
			X1_07	0.671	0,4	Valid
			X1_08	0.504	0,4	Valid
			X1_09	0.819	0,4	Valid
			X1_10	0.834	0,4	Valid
			X1_11	0.728	0,4	Valid

NO	VARIABEL	KMO	INDIKA TOR	LF	RULE OF THUMB	KET
2	Kualitas Kehidupan Kerja	0.750	X2_01	0.751	0,4	Valid
			X2_02	0.452	0,4	Valid
			X2_03	0.516	0,4	Valid
			X2_04	0.625	0,4	Valid
			X2_05	0.651	0,4	Valid
			X2_06	0.707	0,4	Valid
			X2_07	0.679	0,4	Valid
			X2_08	0.824	0,4	Valid
			X2_09	0.664	0,4	Valid
			X2_10	0.570	0,4	Valid
			X2_11	0.649	0,4	Valid
			X2_12	0.414	0,4	Valid
			X2_13	0.714	0,4	Valid
			X2_14	0.690	0,4	Valid
			x1_15	0.749	0,4	Valid

NO	VARIABEL	KMO	INDIKA TOR	LF	RULE OF THUMB	KET
3	Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0.754	Y_01	0.616	0,4	Valid
			Y_02	0.627	0,4	Valid
			Y_03	0.949	0,4	Valid
			Y_04	0.800	0,4	Valid
			Y_05	0.696	0,4	Valid
			Y_06	0.617	0,4	Valid
			Y_07	0.719	0,4	Valid
			Y_08	0.701	0,4	Valid
			Y_09	0.817	0,4	Valid

			Y_10	0.818	0,4	Valid
			Y_11	0.773	0,4	Valid
			Y_12	0.464	0,4	Valid
			Y_13	0.732	0,4	Valid
			Y_14	0.753	0,4	Valid
			Y_15	0.983	0,4	Valid

2. Uji Realibilitas

Variabel	Alpha Hitung	Rule of thumb	Ket
Motivasi	0.886	0,7	Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja	0.902	0,7	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0.929	0,7	Reliabel

3 Uji Regresi

Keterangan	Uji Model			Uji Hipotesis			Ket
	Adj R2	F	F	Beta	t	Sig	
Motivasi dan Kualitas kehidupan kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> $Y = 0,489.X_1 + 0,241.X_2$	0.922	389.06	.000				
Motivasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>				0.489	4.946	0.000	H Diterima
Kualitas Kehidupan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>				0.241	5.616	0.000	H Diterima

Pengaruh antara Motivasi (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Hasil analisis data terbukti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dapat diketahui dari beta standardized coefficient sebesar 0,241 bertanda positif taraf signifikasinya sebesar 0,000 di bawah 0,05 ($0,000 > 0,05$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marhamah Marhamah, (2017) dan Oktiawandhani, Putri Utami (2017), yang menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
2. Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada variable kinerja pegawai diketahui terdapat indikator dalam kategori rendah yaitu tidak setuju pegawai selalu merasa mampu untuk memimpin setiap pekerjaan, sebaiknya pimpinan PT Ariabima Properindo meningkatkan kepedulian dan perhatian, terutama menyangkut hal-hal yang erat kaitannya dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin pada lembaga yang dipimpinnya. Selain itu melaksanakan program pembinaan yang terus menerus disertai monitoring dan evaluasi program pembinaan kepada semua pegawai yang belum mampu menghasilkan *output* yang baik. Serta turut serta membantu secara materil maupun moril dalam menciptakan iklim yang harmonis, nyaman dan sejuk sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap kelancaran proses pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Byars, 1984, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Andi Offset, Yogyakarta, 2001.
- De Groot, Timothy, Kiker, D. Scott, and Cross, Thomas C, 2000, "A Meta Analysis to Review Organizational outcomes Related to Charismatic Leadership", *Canadian Journal of Administrative Science*, Vol.17, pp. 356-371.
- Dessler, G, 1992, "Manajemen Personalia", Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Garry, 1992, "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT Prenhalindo, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty, 2006, "Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen", BP Undip, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2008, "Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 16.0", BP Undip, Semarang.
- Gibson, et al, 1995, "Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses". Edisi kelima, Jilid 1, Cetakan 8, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hani Handoko, 1995, "Manajemen Personalia dan SDM", Edisi ke dua, BPFE, Yogyakarta.
- Hardini, Sri, 2001, "Hubungan Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai KPKN Yogyakarta", Skripsi S-1 Fakultas Ekonomi, UGM.
- House dan Woyeke, 1998, "Charismatic and Noncharismatic Leaders: Differences in Behavior and Efectiveness, *Organizational Leadership*.
- Lawler III (1998) : *Job Satisfaction and Expression of emotion in Organizations*.
- Lodge B. dan C. Derek, 1993, "Organizational Behavior and Design". Terjemahan Sularno Tjiptowardoyo, Gramedia, Jakarta.
- Organ, D.W, 1977, "A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis", *Academy of Management Review*, 2.
- Ostroff, 1992, "The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and Performance An Organizational Level Analysis", *Journal Of Applied Psychology*, Vol.77, No.6.

- Rich, Gregory, 1997, "The Sales Manager as a Role Model: Effect on Trust, Job Satisfaction, and Performance of sales people", *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol.25, No.4, pages 319-328.
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1.
- Suit, Jusuf, 1996, "Aspek Sikap Mental dalam MSDM", Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Suranta, 2002, "Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Organisasi Bisnis", *Empirika*, Vol.15, No.2.
- Terry, George, 1985, "Manajemen", Edisi terjemahan, Penerbit Gahlia Indonesia, Jakarta.
- Testa, Williams, Pieterzck, 1998, "The Development Of The Cruise Line Job Satisfaction Questionnaire", *Journal Of Travel Research*, Vol.36.
- Waridin dan Masrukhin, 2006, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai", *Ekobis*, Vol.7, No.2.