

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR* DIMEDIASI DISIPLIN KERJA PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : SITI SUCI AYU CHAIRUNNISA
NPM : 1805160284
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 12 September 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : SITI SUCI AYU CHAIRUNNISA
N P M : 1805160284
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : *PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP ORGANIZATION - CITIZENSHIP BEHAVIOR DIMEDIASI DISIPLIN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN*

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.)

Penguji II

(LINZZY PRATAMI PUTRI, SE., M.M.)

Pembimbing

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : SITI SUCI AYU CHAIRUNNISA
N P M : 1805160284
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP
ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR DIMEDIASI
DISIPLIN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
(PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2022

Pembimbing Skripsi



JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.SI

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANORI, S.E., M.M., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : SITI SUCI AYU CHAIRUNNISA
N.P.M : 1805160284
Dsen Pembimbing : JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR* DIMEDIASI DISIPLIN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1			
BAB 2			
BAB 3			
BAB 4	<i>Pembahasan di kaulan system p. 2 dan 3 bab II, Jurnal, dan Skripsi</i>		<i>[Signature]</i>
BAB 5			
Daftar Pustaka	<i>Ace, kom mengembi f.oral ul. 20/22 s. dan W. dan k. p. o</i>		<i>[Signature]</i>
Persetujuan Sidang Meha Hijau	<i>[Signature]</i>		

Medan, Juni 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

[Signature]

[Signature]

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SITI SUCI AYU CHAIRUNNISA
NPM : 1805160284
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP
ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR
DIMEDIASI DISIPLIN KERJA PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO)
MEDAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2022

Yang membuat pernyataan



SITI SUCI AYU CHAIRUNNISA

ABSTRAK

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR* DIMEDIASI DISIPLIN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Siti Suci Ayu Chairunnisa
NPM : 1805160284

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Organization Citizenship Behavior* melalui disiplin kerja secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Penelitian ini menggunakan teori manajemen sumber daya manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel rumus slovin berjumlah 80 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung *Quality Of Work Life* dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*, *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja serta secara tidak langsung *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* melalui disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Kata Kunci : *Quality Of Work Life*, Disiplin Kerjadan *Organization Citizenship*

ABSTRACT

*THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE ON CITIZENSHIP
ORGANIZATION BEHAVIOR IN WORK DISCIPLINE
PT. PLANTATION NUSANTARA IV (PERSERO)
MEDAN*

*Siti Suci Ayu Chairunnisa
NPM : 1805160284*

This study aims to examine and analyze the effect of Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior through direct or indirect work discipline. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study were all employees of PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. The sample in this study used a sample of the slovin formula totaling 80 employees of PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study uses a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study indicate that directly Quality Of Work Life and work discipline have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior, Quality Of Work Life has a significant effect on work discipline and indirectly Quality Of Work Life has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior through work discipline at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Keywords: Quality Of Work Life, Work Discipline and Organization Citizenship

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh *Quality Of Work Life Terhadap Organization Citizenship Behavior* Dimediasi Disiplin Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan

skripsi . Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Suwarno dan Ibunda Julianti tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.
9. Kepada abang M. Citra Keadilan Al-buchorih dan adik M. Bintang Al-fauzan, M. Rizky Firman Al-yudha yang turut membantu peneliti selama di bangku perkuliahan dan dala penyusunan skripsi ini.
10. Kepada teman Audrie Savira, Putri Natasya Lubis dan Herlina Nasution yang turut membantu peneliti selama di bangku perkuliahan dan dala penyusunan skripsi ini.
11. Kepada teman- teman peneliti yang ada di kelas A Manajemen malam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2018.
12. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr. Wb

Medan, Juni 2022

Penulis

Siti Suci Ayu Chairunnisa
NPM:1805160284

2.3 Hipotesis Penelitian	32
--------------------------------	----

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.....	34
3.2 Defenisi Operasional	34
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.4 Populasi dan Sampel	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38
3.6 Teknik Analisis Data	39

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data	64
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	64
4.1.2 Karakteristik Responden	65
4.1.3 Jawaban Responden	67
4.2 Analisis Data	74
4.2.1 Analisis Outer Model	74
4.2.2 Analisis Inner Model	78
4.2.3 Pengujian Hipotesis	81
4.2.4 Pembahasan	84

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran.....	99
5.3 Keterbatasan Penelitian	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.1 Indikator <i>Organization Citizenship Behavior</i>	54
Tabel 3.2 Indikator <i>Quality Of Qork Life</i>	54
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja	54
Tabel 3.4 Waktu penelitian	56
Tabel 3.5 Data Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.....	56
Tabel 3.6 Skala Likret.....	58
Tabel 4.1 Skala Likert.....	76
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	78
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	79
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel <i>Organization Citizenship Behavior</i>	82
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel <i>Quality Of Qork Life</i>	84
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja.....	85
Tabel 4.8 Hasil AVE (<i>Average Variant Extracted</i>)	89
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas	92
Tabel 4.10 Nilai <i>R-Square</i>	95
Tabel 4.111 <i>Path Coefficient</i>	96
Tabel 4.12 <i>Specific Indirect Effects</i>	98

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	58
Gambar 3.1 Model Struktural PLS	68
Gambar 3.2 Model Analisis Persamaan Struktural Terhadap Kinerja.....	72
Gambar 4.1 <i>Path Coefficient</i>	96

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang merupakan hubungan antara bawahan dengan atasan. Dari organisasi timbul pengelompokan manusia atas pimpinan dan bawahan yang harus bekerja sama dan didasarkan pada pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab (Arianty, 2015).

Kunci keberhasilan organisasi adalah bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi positif pada pencapaian tujuan organisasi. Organisasi membutuhkan anggota yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas biasa dan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, disaat tugas semakin sering dikerjakan dalam tim, organisasi menjadi sangat membutuhkan anggota yang mampu menampilkan peran ekstra (Helmy, 2016)

Berbicara mengenai keberhasilan organisasi, selalu berkaitan dengan budaya perilaku di dalam organisasi itu sendiri. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku positif anggota organisasi. Perilaku positif tercerminkan ke dalam bentuk kesediaan untuk bekerja, dan berkontribusi kepada organisasi (Jufrizen et al., 2017). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpusat kepada perilaku tiap individu yang melaksanakan tugasnya yang melebihi dari deskripsi kerjanya. OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal (Jufrizen & Nasution, 2021).

Perilaku peran ekstra atau disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja (Bahri, Zaki, & Zulkarnain, 2018). OCB adalah perilaku perilaku diskresioner yang secara eksplisit atau secara tidak langsung diakui oleh sistem formal, dan secara agregat berfungsi dengan efektif dan efisien dalam sebuah organisasi. OCB juga menggambarkan bentuk perilaku prososial yang terdiri dari perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu. Di dalam organisasi yang memiliki kompleksitas tugas dan lingkungan, sangat dibutuhkan peran ekstra "*extra role*" pegawai dalam melaksanakan tugasnya, tidak hanya peran "*in-role*". Seseorang yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan memiliki loyalitas dan pengabdian pada organisasinya (Jufrizen et al., 2020).

Kualitas kehidupan kerja memainkan peran penting dalam membentuk OCB. Menurut (Pruijt, 2003) yang menyatakan bahwa hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja umumnya positif. Kualitas kehidupan kerja (QWL) merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka (Hariandja, 2007).

Selain itu, pegawai yang disiplin juga dapat meningkatkan kerjasamanya. Disiplin kerja adalah suatu bentuk kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan yang ada

dalam perusahaan. Untuk dapat mengontrol disiplin kerja pegawai diperlukan adanya pengawasan serta motivasi dari pimpinan organisasi. Pengawasan sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Agar dapat mendorong kedisiplinan pegawai diperlukan adanya hubungan kerja saling menguntungkan antara pimpinan dengan pegawai. Pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi guna kemajuan organisasi, sedangkan pimpinan memberikan feedback (umpan balik) terhadap kedisiplinan pegawai yaitu dengan memberikan reward (kompensasi) terhadap pegawai yang disiplin serta punishment (hukuman) terhadap pegawai yang rendah kedisiplinannya. (Rizal & Radiman, 2019)

Disiplin merupakan salah satu alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan pegawainya sehingga pegawai tersebut dapat mengubah perilaku serta mentaati semua aturan perusahaan sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai, di mana semakin tinggi disiplin pegawai semakin tinggi juga kinerjanya dan sebaliknya (Jufrizen Jufrizen, 2018).

Disiplin kerja sebagai salah satu standart yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang bertujuan untuk memberikan pengaruh pada diri pribadi maupun dalam kerja sama tim, yang mana bertujuan yang dimana bertujuan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi (Muis & Hasibuan, 2021)

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Medan atau PTPN IV merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh. PTPN IV memiliki 30 (tiga puluh) unit kebun yang mengelola budidaya kelapa sawit dan teh yang menyebar di 9 (sembilan) Kabupaten di Sumatera Utara, yaitu Kabupaten

Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal. PTPN IV merupakan penggabungan dari PTP VI, PTP VII, dan PTP VIII yang terbentuk pada tahun 1996. PTPN IV memiliki 1 (satu) unit Kantor Pusat di Medan.

Berdasarkan observasi awal penulis pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan penulis melihat beberapa permasalahan pada *organizational citizenship behavior*, dimana masih rendahnya *organizational citizenship behavior* hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan dimana pegawai lebih mementingkan pekerjaannya sendiri tanpa kepedulian terhadap rekan kerja lainnya untuk saling membantu menyelesaikan pekerjaan secara sukarela. Selanjutnya pada kualitas kehidupan kerja dimana kurang baiknya kualitas kehidupan kerja dalam kantor hal ini dapat dilihat dari kurangnya kerja sama antar pegawai khususnya antar divisi selain itu kurangnya keharmonisan hubungan pegawai antar divisi, dimana pegawai lebih banyak berbaur dengan pegawai dalam satu divisi dan satu ruangan saja. Serta pada disiplin kerja dimana masih rendahnya disiplin kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, hal tersebut dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang sering tidak tepat waktu saat masuk kantor dan pada waktu kerja masih banyak pegawai yang seharusnya bekerja didalam kantor tetapi masih berada diluar kantor, selain itu adanya pegawai yang pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk

melakukan penelitian tentang “**Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Organization Citizenship Behavior* Dimediasi Disiplin Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul, yaitu:

1. Adanya beberapa pegawai yang menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* yang relatif rendah dapat dilihat dari kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Adanya beberapa pegawai yang menunjukkan kualitas kehidupan kerja dalam kantor yang relative rendah hal ini dapat dilihat dari kurangnya kerja sama antar pegawai khususnya antar divisi
3. Adanya beberapa pegawai yang kurangnya disiplin kerja,hal tersebut dapat dilihat dari pegawai yang sering tidak tepat waktu saat masuk kantor dan pada waktu kerja masih banyak pegawai yang seharusnya bekerja didalam kantor tetapi masih berada diluar kantor.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa *Quality of Work Life* dan disiplin kerja adalah masalah utama yang mempengaruhi *Organization Citizenship*, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah *Quality of Work Life* yang diukur dengan komunikasi antar pegawai dan pimpinan, disiplin kerja yang dilihat dari ketaatan pegawai terhadap peraturan

yang telah di buat dan pengaruhnya terhadap *Organization Citizenship Behavior* yang dilihat dari kerja sama antar pegawai, serta pegawai yang di teliti hanya pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
3. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
4. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* dimediasi oleh disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Organization Citizenship Behavior* dimediasi oleh disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- 1) Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang *Quality of Work Life*, disiplin kerja dan *Organization Citizenship Behavior* sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal *Quality of Work Life*, disiplin kerja dan *Organization Citizenship Behavior*.
- 2) Bagi program studi Manajemen, memberikan masukan kepada program studi dalam rangka meningkatkan kualitas perkuliahan
- 3) Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.
- 4) Manfaat bagi peneliti selanjutnya, Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan

referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Organization Citizenship Behavior*

2.1.1.1 *Pengertian Organization Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, OCB merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Terdapat dua pendekatan terhadap konsep OCB yaitu OCB merupakan kinerja *extra role* yang terpisah dari kinerja *in-role* atau kinerja yang sesuai deskripsi kerja. Pendekatan kedua adalah memandang OCB dari prinsip atau filosofi politik. Pendekatan ini mengidentifikasi perilaku anggota organisasi dengan perilaku kewarganegaraan. Keberadaan OCB merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi (Saleem & Saba, 2013).

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berpusat kepada perilaku tiap individu yang melaksanakan tugasnya yang melebihi dari deskripsi kerjanya. OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward formal*. Menurut (Djati, 2010) memberikan pengertian OCB sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efiseinsi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai.

Menurut (Adhiyana, 2016) OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur- prosedur di tempat kerja.

2.1.1.2 Manfaat *Organization Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. Melalui sejumlah riset, OCB diyakini dan terbukti dapat memberikan manfaat yang besar terhadap organisasi, diantaranya adalah berikut (Podsakoff et al., 2010):

1. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan produktivitas rekan kerja.
2. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan produktivitas manajer.
3. *Organizational citizenship behavior* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
4. *Organizational citizenship behavior* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
5. *Organizational citizenship behavior* dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
6. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
7. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan stabilitas kerja organisasi.
8. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Keuntungan *organizational citizenship behavior* dapat dirasakan oleh organisasi itu sendiri dan para karyawan yang berada di organisasi tersebut. Menurut (Liang & Zen, 2012) berikut ini manfaat *organizational citizenship behavior* bagi organisasi, yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas rekan kerja

Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dengan begitu akan meningkatkan produktivitas rekan kerja tersebut.

2. Meningkatkan produktivitas manajer

Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.

3. Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.

- 1) Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer akan menggunakan waktunya untuk melakukan tugas lain seperti membuat perencanaan.

- 2) Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer, sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar pada mereka, berarti membantu manajer melakukan pekerjaan yang lebih penting.

- 3) Karyawan yang menampilkan perilaku *sportsmanship* akan sangat menolong manajer karena tidak menghabiskan waktu terlalu banyak dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.

4. Menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja

Karyawan yang menampilkan perilaku civic virtue akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.

5. Meningkatkan kinerja organisasi dan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.
6. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi

Membantu tugas karyawan yang tidak hadir ditempat kerja, akan meningkatkan stabilitas dari kinerja organisasi

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior*

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya OCB cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Menurut (Novaliadi, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah sebagai berikut:

1. Budaya dan iklim organisasi.

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika karyawan diperlakukan oleh para atasan dengan positif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa karyawan diperlakukan secara baik oleh organisasinya.

2. Kepribadian dan suasana hati (*mood*)

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. Kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

3. Persepsi terhadap dukungan organisasional,

Persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organisational Support /POS*) dapat menjadi faktor untuk memprediksi OCB. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidak seimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

4. Persepsi terhadap interaksi atasan-bawahan

Kualitas interaksi atasan bawahan juga diyakini sebagai faktor untuk memprediksi *organizational citizenship behavior*. Interaksi atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan.

5. Masa kerja

Karakteristik personal seperti masa kerja berpengaruh pada OCB. Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel-variabel tersebut mewakili “pengukuran” terhadap “investasi” karyawan di organisasi.

6. Jenis kelamin

Perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita dari pada pria. Wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi (*relational identities*) dari pada pria dan juga lebih menunjukkan perilaku menolong dan interaksi sosial ditempat karyawan bekerja. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan yang cukup menyolok antara pria dan wanita dalam perilaku menolong dan interaksi sosial ditempat karyawan bekerja.

Sedangkan menurut (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2012) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor Internal

1) Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman- pengalaman positif mereka.

2) Komitmen Organisasi

Mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi.

3) Kepribadian Organ

Perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan OCB mereka.

4) Kualitas kehidupan kerja

Karyawan yang memiliki kehidupan kerja yang tinggi akan akan mendorong munculnya OCB, karena memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, kesediaan membantu orang lain dan melakukan pekerjaan hingga melebihi apa yang diharapkan organisasi

5) Moral Karyawan

Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja

6) Motivasi

Motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana di persyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

2. Faktor eksternal

1) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

2) Kepercayaan pada Pimpinan

Kepercayaan atau *trust* ialah rasa percaya yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian

3) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota.

Sedangkan menurut (Shweta & Srirang, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, diantaranya:

1. Disposisi individu dan motif individu

Disposisi individu seperti *positive affectivity*, *negative affectivity*, *conscientiousness*, *agreeableness*, dan juga *locus of control* memainkan peranan penting dalam menentukan tingkat OCB yang ditampilkan oleh pegawai. Selain disposisi individu, pegawai didorong oleh motivasi baik intrinsik atau ekstrinsik untuk menunjukkan OCB.

2. Kohesivitas kelompok

Pada umumnya pegawai berinteraksi langsung dengan rekan kerja dalam lingkungan pekerjaannya. Hal ini secara jelas berpengaruh pada sikap dan perilaku pegawai tersebut. Kohesivitas mendorong munculnya OCB yang bertujuan untuk lebih mempererat hubungan agar kelompok menjadi kuat dan efektif.

3. Sikap Pegawai

OCB tergantung pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan mereka serta terhadap organisasi, yang meliputi:

1) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan persepsi tentang kebijakan, praktik-praktik dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasakan dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi.

2) Kepuasan kerja

Berbagai studi menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan OCB.

3) Disiplin pegawai

Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan perilaku OCB yang baik.

4. Kepemimpinan Transformasional

Pegawai yang paling mungkin terlibat dalam OCB adalah dalam kondisi manajer menampilkan perilaku kepemimpinan transformasional seperti mempunyai visi, menjadi teladan, menyegarkan intelektual bawahan, dan mengkomunikasikan harapan kinerja yang tinggi. Jelas sekali bahwa perhatian pada munculnya OCB pegawai bergantung pada efektivitas kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi.

5. Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi mencerminkan sejauh mana pegawai merasa diperlakukan adil oleh organisasi. Organisasi yang mengikuti prinsip-prinsip umum keadilan organisasi akan memastikan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional telah memiliki ukuran yang baik dalam organisasi. Masing-masing komponen dalam keadilan organisasi memberikan kontribusi yang sangat penting dalam membentuk OCB pegawai dalam organisasi.

2.1.1.4 Indikator *Organization Citizenship Behavior*

OCB merupakan sebuah perilaku dari seorang pegawai organisasi yang tidak diatur secara formal yang dilakukan dan dapat meningkatkan kinerja sebuah organisasi. (Podsakoff et al., 2010) menyatakan bahwa indikator-indikator dari OCB adalah:

1. *Helping behaviour*, yaitu perilaku yang suka membantu kepada orang lain atau rekan kerja.
2. *Sportsmanship*, bersifat sportif, jujur dan tanggungjawab.
3. *Individual initiative*, yaitu selalu memiliki inisiatif untuk mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.
4. *Civic virtue*, seorang anggota organisasi yang baik, taat kepada ketentuan dan peraturan yang berlaku.
5. *Organizational commitment*, memiliki komitmen organisasional yang tinggi, keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan tidak berpindah ke perusahaan lain, serta merasa memiliki terhadap perusahaan.
6. *Complacence*, memiliki rasa puas terhadap seluruh aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan dan perusahaan.
7. *Personal development*, selalu berkeinginan untuk maju dan berkembang.

Sedangkan menurut (Djati, 2010) mengemukakan tiga indikator OCB yaitu:

1. Ketaatan (*Obedience*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.

2. Loyalitas (*Loyalty*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.
3. Partisipasi (*Participation*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi.

2.1.2 *Quality Of Worklife*

2.1.2.1 Pengertian *Qualit Of Worklife*

Kualitas kehidupan kerja atau yang dikenal dengan istilah *Quality Of Worklife* (QWL) dijelaskan oleh (Siagian, 2014) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya.

Menurut (Mangkuprawira, 2014), kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja.

Menurut (Cascio, 2013) mengatakan bahwa *quality of work life* dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Ada dua pandangan mengenai maksud dari *quality of work life*. Pertama, *quality of work life* adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi (contoh: pengayaan penyelia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang aman). Sementara yang kedua, *quality of work life* adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman, mereka merasa puas, dan

mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

2.1.2.2 Manfaat *Quality Of Work Life*

Organisasi yang mempraktikkan program kualitas kehidupan kerja dengan efektif akan memperoleh beberapa keunggulan seperti yang dikemukakan (Harsono, 2005) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral kerja, mengurangi stress dan *turn over*

Moral kerja karyawan dapat ditingkatkan, tingkat stress menurun dan *turn over* dapat ditekan dengan mengembangkan program-program seperti waktu kerja yang fleksibel, desain pekerjaan yang tepat serta sistem benefit yang fleksibel

2. Meningkatkan Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang cukup berperan dalam menciptakan prestasi kerja. Praktik manajemen yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan kepada organisasi akan membangun motivasi yang tinggi sehingga dapat mencapai target pekerjaan yang efektif.

3. Meningkatkan kebanggaan kerja Berbagai praktik pengelolaan sumber daya manusia yang memberikan kesempatan partisipasi terhadap desain program seperti sistem benefit, penilaian prestasi kerja, kebijakan shift kerja dan praktik lain akan meningkatkan kebanggaan kerja.

4. Meningkatkan kompetensi Peningkatan kompetensi karyawan secara berkesinambungan dapat tercapai dalam organisasi yang mampu menghilangkan hambatan-hambatan pengembangan karier mereka. Untuk itu diperlukan program yang mendorong kearah tujuan tersebut.

5. Meningkatkan kepuasan Karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap perilaku positif dan mengarah kepada peningkatan kinerja. Pengembangan praktik sumber daya yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja seperti; menciptakan kondisi kerja yang mendukung, kebijakan kompensasi, desain pekerjaan, kesempatan partisipasi dan kesempatan karier akan mendorong terciptanya kepuasan yang tinggi.

6. Meningkatkan komitmen

Karena karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, hal ini akan menimbulkan rasa bahwa pekerjaannya itu merupakan bagian dari hidupnya sehingga pekerjaan itu akan dilakukan dengan sebaik-baiknya karena itu juga merupakan salah satu komitmen dalam hidupnya.

7. Meningkatkan produktivitas Kesempatan mengembangkan diri dan partisipasi yang diberikan akan mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Sehingga dapat dikemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh pada peningkatan kemampuan organisasi dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, dengan demikian akan mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Quality Of Worklife*

Menurut (Siagian, 2014), konsep *Quality Of Worklife* (QWL) terdiri dari delapan (8) faktor penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan mutu hidup kekarayaan yaitu:

1. Imbalan Yang Adil dan Memadai

Yang dimaksud dengan imbalan adil dan memadai adalah bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya harus memungkinkan penerimaannya memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan dan sesuai pula dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Artinya, imbalan yang diterima oleh karyawan harus sepadan dengan imbalan yang diterima orang lain yang melakukan pekerjaan sejenis.

2. Kondisi dan Lingkungan Pekerjaan yang Aman dan Nyaman

Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan nyaman dimana pekerja dan lingkungan kerja yang menjamin bahwa para pekerja terlindungi dari bahaya kecelakaan. Segi penting dari kondisi demikian ialah jam kerja yang memperhitungkan bahwa daya tahan manusia ada batasnya. Karena itulah ada ketentuan mengenai jumlah jam kerja setiap hari, ketentuan istirahat, dan ketentuan cuti.

3. Kesempatan Untuk Memnggunakan dan Mengembangkan Kemampuan

Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan artinya pekerjaan harus diselesaikan memungkinkan penggunaan aneka ragam keterampilan, terdapat otonomi, pengendalian atau pengawasan yang tidak ketat karena manajemen memandang bahwa bawahannya terdiri dari orang-orang yang sudah matang, tersedia informasi yang relevan dan kesempatan menetapkan rencana kerja sendiri, termasuk jadwal, mutu, dan cara pemecahan masalah.

4. Kesempatan Untuk Berkembang dan Keamanan Berkarya di masa depan

Quality Of Worklife (QWL) mengandung pengertian bahwa kekarayaan seseorang, terdapat kemungkinan berkembang dalam kemampuan kerja yang tersedia kesempatan menggunakan keterampilan dan pengetahuan baru yang dimiliki. Disamping itu dengan menyadari bahwa perubahan pasti terjadi di masa depan, ada jaminan bahwa pekerjaan dan penghasilan seseorang tidak akan hilang.

5. Intregrasi Sosial Dalam Lingkungan Kerja

Melalui *Quality Of Worklife* (QWL) dalam organisasi tidak ada tindakan atau kebijakan yang diskriminatif. Status dengan berbagai simbolnya tidak ditonjolkan. Hirarki jabatan, kekuasaan, dan wewenang tidak digunakan sebagai dasar untuk berperilaku, terutama yang sifatnya manipulatif. Tersedia kesempatan meniti karier secara teratur. Suasana keterbukaan ditumbuhkan dan dipelihara dan terdapat iklim saling mendukung diantara karyawan.

6. Ketaatan Pada Berbagai Ketentuan Formal dan Normatif

Quality Of Worklife (QWL) menjamin bahwa dalam organisasi tidak ada pihak yang campur tangan dalam urusan pribadi seseorang. Para karyawan diberikan kebebasan bicara dan menyatakan pendapat, sehingga tidak dihantui ketakutan akan dikenakan sanksi oleh para pejabat pimpinan. Semua orang dalam organisasi mendapat perlakuan yang sama. Perbedaan pendapat, perselisihan, dan pertikaian buruh diselesaikan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.

7. Keseimbangan Antara Kehidupan Kekarwayan dan Kehidupan Pribadi

Dengan bekerja pada suatu organisasi, maka seseorang akan menyerahkan tenaga dan waktunya kepada penggunanya. Untuk itu ia menerima imbalan. Akan tetapi tidak berarti bahwa dengan menjadi karyawan pada suatu organisasi, sehingga tidak boleh lagi melakukan kegiatan lain. Sebagai manusia, seseorang umumnya dituntut memainkan berbagai peranan.

2.1.2.4 Indikator *Quality Of Worklife*

Menurut (Cascio, 2013) menguraikan sembilan komponen *Quality of work life* yang terdiri :

1. Keterlibatan karyawan (*Employee participation*), contohnya dengan membentuk tim peningkatan kualitas, membentuk tim keterlibatan karyawan, dan mengadakan pertemuan partisipasi karyawan.
2. Pengembangan karir (*Career development*), contohnya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan promosi.
3. Penyelesaian masalah (*Conflict resolution*), contohnya manajemen membuka jalur formal untuk menyampaikan keluhan atau permasalahan.
4. Komunikasi (*Communication*), komunikasi secara terbuka baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja, pertemuan grup. Bentuk komunikasi organisasi secara umum dibedakan menjadi dua yaitu komunikasi formal dan non formal. Bentuk komunikasi formal adalah bentuk hubungan komunikasi yang diciptakan secara terencana, melalui jalur-jalur formal dalam organisasi, yang melekat pada saluran-saluran yang ditetapkan sebagaimana telah ditunjukkan melalui struktur. Bentuk khas dari komunikasi ini adalah berupa komunikasi yang ada di luar struktur, biasanya melalui saluran-saluran

non formal yang munculnya bersifat insidental, menurut kebutuhan atau kepentingan interpersonal yang baik, atau atas dasar kesamaan kepentingan.

5. Fasilitas yang didapat (*Wellness*), contohnya jaminan kesehatan, program rekreasi, program konseling. Konseling adalah setiap aktivitas di tempat kerja di mana seorang individu memanfaatkan serangkaian keterampilan dan teknik untuk membantu individu lainnya memikul tanggung jawab dan mengelola pembuatan keputusan mereka apakah hal ini terkait dengan pekerjaan atau pribadi, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan diri. Aktivitas konseling sebagai bagian dari kehidupan untuk bekerja secara normal.
6. Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job security*), contohnya program pensiun dan status karyawan tetap.
7. Keselamatan lingkungan kerja (*Save environment*), contohnya perusahaan membentuk komite keselamatan, tim gawat darurat, dan program keselamatan.
8. Kompensasi yang seimbang (*Equitable compensation*), contohnya perusahaan memberikan gaji dan keuntungan yang kompetitif. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya.
9. Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*), contohnya perusahaan memperkuat identitas dan citra perusahaan, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kinerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja,

semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut (Daulay, Pasaribu, & Putri, 2017) Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan.

Menurut (Afandi, 2016) disiplin kerja adalah suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut (Hasibuan, 2016) disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tata tertib serta peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan agar karyawan mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku, guna mencapai hasil yang optimal.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, Disiplin kerja berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan Disiplin kerja itu lebih baik daripada program pendisiplin kerjaan yang paling memuaskan, namun Disiplin kerja itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Menurut (Sutrisno, 2010) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat betapa

pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal.

Menurut (Hasibuan, 2016)mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan,karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2016) Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sedangkan menurut (Nurbiyati, 2014) disiplin kerja dipengaruhi oleh QWL diaman QWL mengacu pada tingkat kebahagiaan atau ketidakpuasan seseorang terhadap karirnya. Mereka yang menikmati kariernya dikatakan memiliki QWL yang tinggi, sementara mereka yang tidak bahagia atau yang kebutuhannya tidak terpenuhi dikatakan memiliki QWL yang rendah.

2.1.3.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) menyatakan indikator disiplin kerja:

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Menurut (Agustini, 2017) ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran

yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksa.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Quality of Work Life adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawanan yang lebih baik (Nawawi, 2010). Semakin baik QWL yang ada dalam organisasi akan menjadikan kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena adanya perbaikan iklim

kerja yang mampu menjadikan dorongan besar bagi pegawai tenaga kependidikan dalam meningkatkan kerja sama pegawai.

QWL sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. QWL sebagai setiap kegiatan dalam kerangka perbaikan yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. Jika *Quality of Work Life* (QWL) berjalan secara efektif, maka hal ini akan mendorong tercipta dan terlaksananya *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan (Ardila, Hulmansyah, Huda, 2018)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Libertya & Azzuhri, 2015) dan (Suriyana, Andri Wijaya, & Kumbara, 2020) menyimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja *Organization Citizenship Behavior*.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu

diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan perilaku OCB yang baik (Djari & Sitepu, 2017).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja maka akan timbul dalam dirinya perilaku kewarganegaraan yang memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Pegawai akan kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, menggerakkan diri melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. dorongan atau motivasi terhadap kualitas kehidupan kerja sebagai penentu utama dari perilaku yang baik dari seorang karyawan (*organizational citizenship behavior-OCB*) (Suseno, Kirana & Lukitaningsih, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Barza & Arianti, 2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *Organization Citizenship Behavior*.

2.2.3 Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Disiplin Kerja

Quality of work life sebagai suatu proses dimana organisasi merespon terhadap kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme dengan melibatkan mereka dalam mendesain kehidupan kerja atau dengan definisi lain, merupakan kondisi kerja yang menyenangkan yang mendukung dan

meningkatkan kepuasan karyawan dengan menyediakan reward, keamanan kerja, serta kesempatan untuk berkembang.

QWL mengacu pada tingkat kebahagiaan atau ketidakpuasan seseorang terhadap karirnya. Mereka yang menikmati kariernya dikatakan memiliki QWL yang tinggi, sementara mereka yang tidak bahagia atau yang kebutuhannya tidak terpenuhi dikatakan memiliki QWL yang rendah. QWL dipandang sebagai alternatif pengendalian dalam mengelola karyawan serta merupakan metode terbaik untuk mempertahankan karyawan yang berbakat sehingga memperoleh kinerja yang lebih baik. Unsur QWL memperhatikan dampak bekerja pada individu dalam membandingkan efektivitas organisasi dan juga ide partisipasi dalam memecahkan masalah dan keputusan organisasi (Nurbiyati, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurbiyati, 2014) menyimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja disiplin kerja.

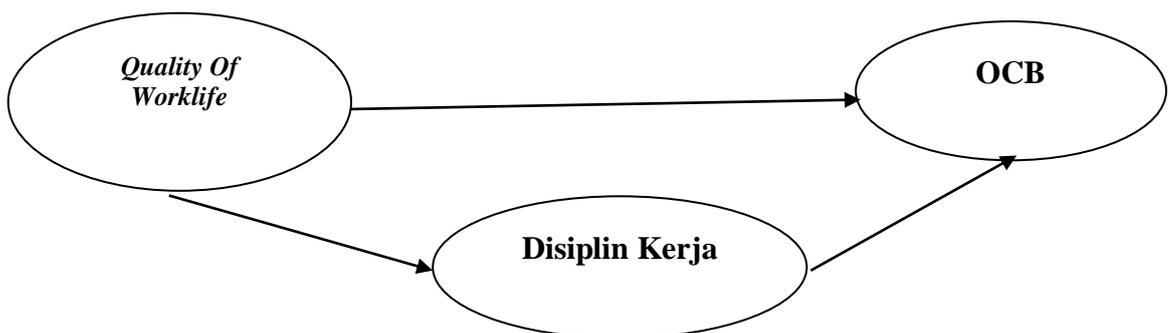
2.2.4 Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Organization Citizenship Behavior* Dimediasi Oleh Disiplin Kerja

Kualitas kehidupan kerja atau yang dikenal dengan istilah *Quality Of Worklife* (QWL) dijelaskan oleh (Siagian, 2014) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya.

Semakin baik *Quality of work life* yang diterima karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkat disiplin kerja karyawan sehingga karyawan akan

semakin giat untuk menjalib kerja sama, dengan kata lain atasan karyawan terbuka terhadap ide/gagasan yang diberikan oleh karyawan, kemudian karyawan puas dengan penyelesaian masalah atau konflik yang dilakukan pihak perusahaan, serta atasan sudah melakukan komunikasi secara terbuka dalam batas wewenang dan tanggung jawab, dan komunikasi antar rekan kerja sudah efektif, sekaligus sarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada di perusahaan sesuai standar dan karyawan terlindungi dengan adanya sarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada di perusahaan adalah yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam bekerja sehingga kerja sama karyawan akan semakin tinggi.

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Sumber : Diolah Oleh Peneliti

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018a), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban

sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

2. *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
4. *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
5. *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* dimediasi oleh disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. *Organization Citizenship Behavior*

OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk

tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur- prosedur di tempat kerja.

Tabel 3.1
Indikator *Organization Citizenship Behavior*

No	Indikator
1	<i>Helping behavior</i>
2	<i>Sportsmanship</i>
3	<i>Individual initiative</i>
4	<i>Civic virtue</i>
5	<i>Organizational commitment</i>
6	<i>Complacence</i>
7	<i>Personal development</i>

Sumber: (Podsakoff et al., 2010)

2. *Quality Of Worklife*

Kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja.

Tabel 3.2
Indikator *Quality Of Worklife*

No	Indikator
1	Keterlibatan karyawan
2	Pengembangan karir
3	Penyelesaian masalah
4	Komunikasi
5	Fasilitas yang tersedia
6	Rasa aman terhadap pekerjaan
7	Keselamatan lingkungan kerja
8	Rasa bangga terhadap institusi

Sumber: (Cascio, 2013)

3. *Disiplin Kerja*

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018a) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi et al., 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebanyak 389 orang pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018a) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{389}{1 + 389(0.1)^2} = 79.55$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap bagian/unit dilakukan dengan alokasi proporsional agar sampel yang diambil lebih proporsional dengan cara:

Tabel 3.5
Penentuan Strata Sampel

No	Nama Bagian	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Divisi Pengadaan dan Umum	5	$80 \times 5 / 389 = 1$
2	Divisi Hukum	4	$80 \times 4 / 389 = 1$
3	Divisi Teknik Informasi	11	$80 \times 11 / 389 = 2$
4	Divisi Satuan Pengawasan Intern	10	$80 \times 10 / 389 = 2$
5	Biro Sekretariat	58	$80 \times 58 / 389 = 12$
6	Bagian Tanaman	17	$80 \times 17 / 389 = 3$
7	Bagian Teknik	17	$80 \times 17 / 389 = 3$
8	Bagian Teknologi	11	$80 \times 11 / 389 = 2$
9	Bagian Keuangan	12	$80 \times 12 / 389 = 2$
10	Bagian Akuntansi	13	$80 \times 13 / 389 = 4$
11	Bagian Komersil	71	$80 \times 71 / 389 = 16$
12	Bagian Sumber Daya Manusia (SDM)	22	$80 \times 22 / 389 = 5$
13	Bagian Umum	93	$80 \times 93 / 389 = 19$
14	Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)	10	$80 \times 10 / 389 = 2$
15	Project Manajer ERP	5	$80 \times 5 / 389 = 1$
16	Bagian Pengembangan dan Transformasi Bisnis	9	$80 \times 9 / 389 = 2$
17	Bagian Manajemen Sistem dan Sustainability	21	$80 \times 21 / 389 = 4$
	Jumlah	389 Orang	80 Orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan

pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.6
Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas dan reabilitas peneliti menggunakan aplikasi PLS dengan menggunakan analisa outer model dengan jumlah responden sebanyak 80 orang.

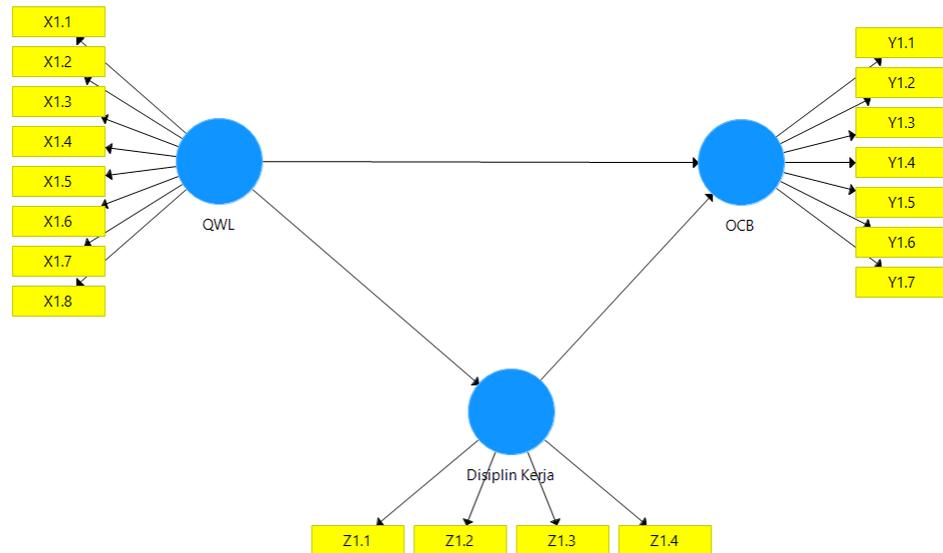
3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2012). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian

yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) *validitas konvergen (convergent validity)*; (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) *f-square*; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, Hult, Ringel, & Sartsedt, 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS

menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk

menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).

3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai *R-square*, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square*

prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 16 pernyataan untuk variabel *Quality Of Work Life* (X), 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (Z) dan 14 pernyataan untuk variabel *Organization Citizenship Behavior* (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 80 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, akan tetapi angket yang disebarakan tidak diseluruhnya balik kepada peneliti, dimana jumlah angket yang balik kepada peneliti sebanyak 74. Dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklist.

Tabel 4.1
Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018b)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel 4.1 diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.1.1 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 74 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

4.1.1.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 74 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	38	51,35
Wanita	36	48,65
Jumlah	74	100

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 38 orang atau 51,35%, perempuan sebanyak 36 orang atau 48,65%. Dari data di atas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 38 orang. Pegawai pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan mayoritas melakukan pekerjaan di lapangan oleh sebab itu maka pekerjaan lapangan lebih dilibatkan kepada laki-laki dibanding dengan perempuan.

4.1.1.2 Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 74 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Usia:		
<30 tahun	14	18,91
30-39 tahun	26	35,15
40-50 tahun	30	40,54
>50 tahun	4	5,40
Jumlah	74	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia <30 tahun yaitu 14 orang atau 18,91%, usia antara 30-39 tahun yaitu 26 orang atau 35,15%, usia antara 40-50 tahun yaitu 30 orang atau 40,54%, usia >50 tahun yaitu 4 orang atau 5,40%. Dari data diatas mayoritas responden usia 40-50 tahun yaitu berjumlah 30 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan usia 40-50 tahun akan lebih semangat dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan dominannya usia produktif pegawai pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan akan berdampak pada terselenggaranya lebih maksimal pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

4.1.1.3 Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 74 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan		
SMU	11	14,86
Diploma-3	13	17,57
S1	45	60,81
S2	5	6,76
Jumlah	74	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, diketahui bahwa pendidikan responden yaitu pada tamatan SMU sebanyak 11 orang atau 14,86%, Diploma-3 sebanyak 13 orang atau 17,57%, tamatan S1 sebanyak 45 orang atau 60,81%, tamatan S2 yaitu 5 orang atau 6,76%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 tahun yaitu berjumlah 45 orang, dimana dengan pendidikan pegawai pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang mayoritas sarjana menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

4.1.2 Jawaban Responden

4.1.2.1 *Organization Citizenship Behavior*

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel *Organization Citizenship Behavior* yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel *Organization Citizenship Behavior* (Y)

No.	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	32.4	31	41.9	12	16.2	5	6.8	2	2.7	74	100%
2	14	18.9	34	45.9	14	18.9	10	13.5	2	2.7	74	100%
3	21	28.4	34	45.9	8	10.8	7	9.5	4	5.4	74	100%
4	18	24.3	39	52.7	10	13.5	7	9.5	0	0	74	100%
5	22	29.7	30	40.5	11	14.9	8	10.8	3	4.1	74	100%
6	37	50.0	18	24.3	12	16.2	4	5.4	3	4.1	74	100%
7	23	31.1	35	41.7	10	13.5	3	4.1	3	4.1	74	100%
8	34	45.9	19	25.7	11	14.9	6	8.1	4	5.4	74	100%
9	31	41.9	24	29.7	13	17.6	6	8.1	0	0	74	100%
10	33	44.6	22	32.4	13	17.6	5	6.8	1	1.4	74	100%
11	30	40.5	28	37.8	8	10.8	6	8.1	2	2.7	74	100%
12	24	32.4	32	43.2	12	16.2	4	5.4	2	2.7	74	100%
13	21	28.4	37	50.0	8	10.8	5	6.8	3	4.1	74	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu bekerja sama dengan rekan kerja saya pada saat bekerja, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 31 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 41.9%.
2. Jawaban responden tentang suka membantu orang lain, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 34 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 45.9%.
3. Jawaban responden tentang selalu jujur dalam melakukan pekerjaan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 34 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 45.9%.
4. Jawaban responden tentang melakukan lembur apabila pekerjaan saya belum selesai, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 39 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 52.7%.
5. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 30 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 40.5%.
6. Jawaban responden tentang selalu datang tepat waktu, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 37 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 50.0%.
7. Jawaban responden tentang selalu menaati peraturan yang berlaku di tempat saya bekerja, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 41.7%.
8. Jawaban responden tentang akan tetap berada di tempat saya bekerja, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 34 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 45.9%.

9. Jawaban responden tentang akan menghabiskan sisa karir saya di tempat saya bekerja, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 31 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 4.9%.
10. Jawaban responden tentang puas dengan hasil pekerjaan saya, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 33 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 44.6%.
11. Jawaban responden tentang merasa puas atas gaji yang saya terima dari perusahaan, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 30 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 40.5%.
12. Jawaban responden tentang akan melanjutkan pendidikan saya, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 32 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 43.2%.
13. Jawaban responden tentang selalu belajar dengan hal hal yang belum saya kuasai, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 50.0%.

4.1.2.2 *Quality Of Work Life*

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel *Quality Of Work Life* yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel *Quality Of Work Life* (X)

No.	Jawaban Z1											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	24.3	37	50.0	9	12.2	4	5.4	6	8.1	74	100%
2	15	20.3	43	58.1	5	6.8	3	4.1	8	10.8	74	100%
3	15	20.3	35	47.3	13	17.6	4	5.4	7	9.5	74	100%
4	16	21.6	38	51.4	9	12.2	5	6.8	6	8.1	74	100%
5	8	10.8	39	52.7	13	17.6	9	12.2	5	6.8	74	100%

6	17	23.0	34	45.9	10	13.5	5	6.8	8	10.8	74	100%
7	23	31.1	37	50.0	9	12.2	2	2.7	3	4.1	74	100%
8	24	32.4	29	39.2	15	20.3	2	2.7	4	5.4	74	100%
9	28	37.8	19	25.7	14	18.9	9	12.2	4	5.4	74	100%
10	29	39.2	21	28.4	12	16.2	8	10.8	4	5.4	74	100%
12	21	28.4	33	44.6	9	12.2	5	6.8	6	8.1	74	100%
14	22	29.7	28	37.8	11	14.9	9	12.2	4	5.4	74	100%
16	14	18.9	33	44.6	13	17.6	10	13.5	4	5.4	74	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang membentuk tim untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 50.0%.
2. Jawaban responden tentang perusahaan membentuk tim keterlibatan kerja karyawan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 58.1%.
3. Jawaban responden tentang selalu ikut serta dalam pengembangan karir, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 47.3%.
4. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 38 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 51.4%.
5. Jawaban responden tentang ikut serta dalam penyelesaian masalah dalam pekerjaan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 39 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 52.7%.
6. Jawaban responden tentang pimpinan selalu membantu dalam penyelesaian masalah, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 34 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 45.9%.

7. Jawaban responden tentang sebelum melakukan pekerjaan ada komunikasi antar team, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 50.0%.
8. Jawaban responden tentang pimpinan selalu berkomunikasi untuk mencapai tujuan perusahaan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 29 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 39.2%.
9. Jawaban responden tentang fasilitas yang diberikan menjadikan karyawan aktif, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 28 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 37.8%.
10. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan fasilitas yang lengkap dalam menunjang pekerjaan, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 29 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 39.2%.
11. Jawaban responden tentang perusahaan menyediakan asuransi ketenagakerjaan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 33 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 44.6%.
12. Jawaban responden tentang terlindung dengan adanya keselamatan dan kesehatan saat bekerja, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 28 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 37.8%.
13. Jawaban responden tentang selalu bangga menjadi bagian dari perusahaan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 33 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 44.6%.

4.1.2.3 Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (Z)

No.	Jawaban Z											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	28.4	30	40.5	10	13.5	7	9.5	6	8.1	74	100%
2	20	27.0	30	40.5	12	16.2	7	9.5	5	6.8	74	100%
3	20	27.0	27	36.5	14	18.9	2	2.7	11	14.9	74	100%
4	15	20.3	24	32.4	17	23.0	12	16.2	6	8.1	74	100%
5	20	27.0	28	37.8	12	16.2	7	9.5	7	9.5	74	100%
6	32	43.2	18	24.3	12	16.2	6	8.1	6	8.1	74	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 30 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 40.5%.
2. Jawaban responden tentang selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 30 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 40.5%.
3. Jawaban responden tentang melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan perusahaan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 27 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 36.5%.
4. Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 24 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 32.4%.
5. Jawaban responden tentang memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan divisi lainnya, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 28 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 37.8%.

6. Jawaban responden tentang akan menaati norma norma yang berlaku dikantor, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 32 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 43.2%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Outer Model

4.2.1.1 Uji Validitas

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 4.8 dan hasil *outer loading* pada Tabel 4.8 berikut ini :

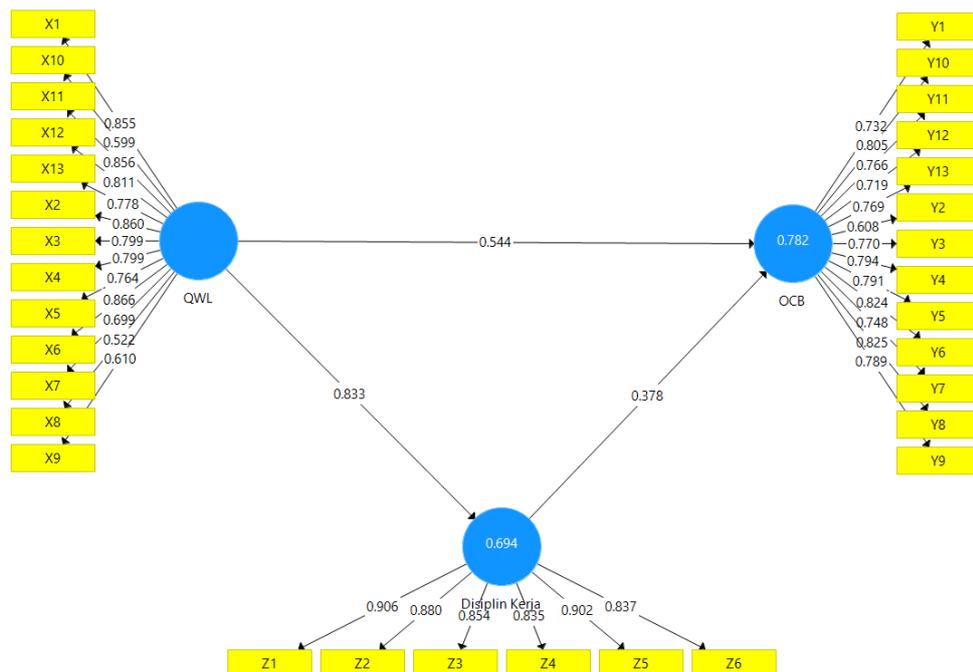
Tabel 4.8
Hasil AVE (*Average Variant Extracted*)

Variabel / Konstruk	AVE	Hasil Uji
Disiplin Kerja (Z)	0.756	Valid
<i>Organization Citizenship Behavior</i> (Y)	0.588	Valid
<i>Quality Of Work Life</i> (X)	0.582	Valid

(Sumber : Data Diolah, 2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

Hasil pengujian auter loding dapat digambarkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Berdasarkan gambar 4.1 di atas diketahui bahwa nilai *outer loading* pada setiap indikator adalah lebih dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

4.2.1.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reabilitas

Variabel / Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
Disiplin Kerja (Z)	0.935	0,60	Reliabel
<i>Organization Citizenship Behavior</i> (Y)	0.941	0,60	Reliabel
<i>Quality Of Work Life</i> (X)	0.937	0,60	Reliabel

(Sumber : Data Diolah, 2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,60. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

4.2.2 Uji Inner Model

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji R-Square

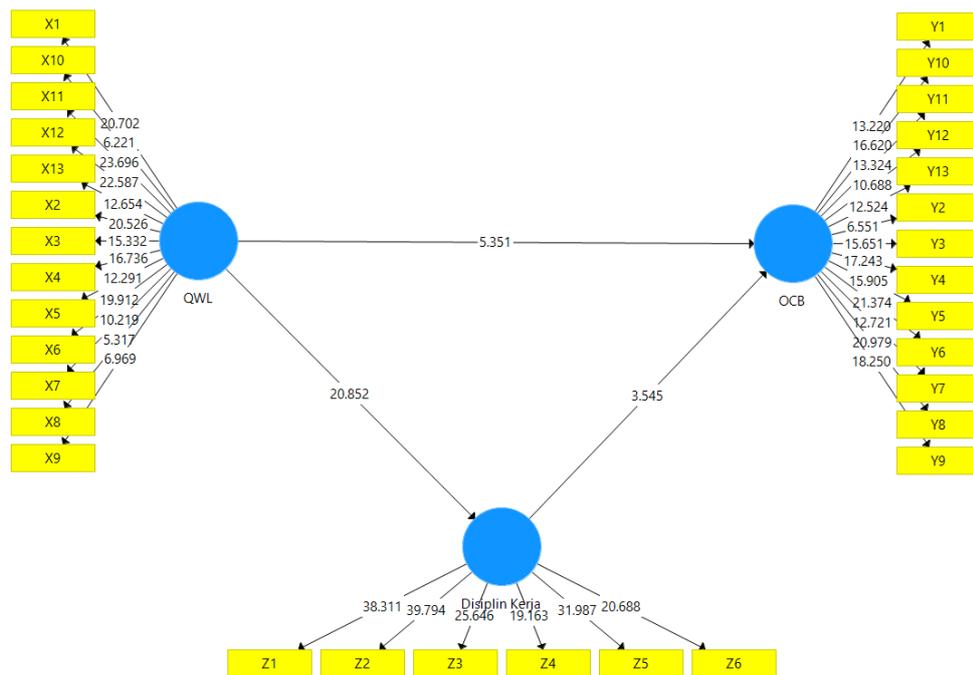
	R Square	R Square Adjusted
Z	0.694	0.690
Y	0.782	0.776

Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 4.10 di atas diketahui bahwa pengaruh X dan Z terhadap Y dengan nilai r-square 0,782 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X dan Z sebesar 78.2% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 21.8% dipengaruhi oleh variabel lain, selanjutnya pengaruh X terhadap Z dengan nilai r-square 0,694 mengindikasikan bahwa variasi nilai Z mampu dijelaskan oleh variasi nilai X sebesar 69.4% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 30.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 4.2
Path Coefficient

4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.11
Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
Disiplin → <i>Organization Citizenship Behavior</i>	0,378	0,375	0,107	3.545	0.000
<i>Quality Of Work Life</i> → Disiplin	0,833	0,836	0,040	20.852	0.000
<i>Quality Of Work Life</i> → <i>Organization Citizenship Behavior</i>	0,544	0,549	0,102	5,351	0.000

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,378. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

2. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,833. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Organization Citizenship Behavior* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,544. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

4.2.3.2 Pengujian Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Quality Of Work Life</i> → disiplin → <i>Organization Citizenship Behavior</i>	0.315	0.315	0.096	3.281	0.001

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Organization Citizenship Behavior* melalui disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,315. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,001 <$

0,05, berarti *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* melalui disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

4.2.4 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.2.4.1 Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Organization Citizenship Behavior* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,544. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* mampu meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, dimana semakin baik kualitas lingkungan kerja pegawai maka pegawai akan merasa puas atas apa yang diterima pegawai serta dirasakan pegawai sehingga pegawai akan semakin menjalin kerja sama antar pegawai.

Quality of Work Life adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik (Nawawi, 2010). Semakin baik QWL yang ada dalam organisasi akan menjadikan kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena adanya perbaikan iklim kerja yang mampu menjadikan dorongan besar bagi pegawai tenaga kependidikan dalam meningkatkan kerja sama pegawai.

QWL sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. QWL sebagai setiap kegiatan dalam kerangka perbaikan yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. Jika *Quality of Work Life* (QWL) berjalan secara efektif, maka hal ini akan mendorong tercipta dan terlaksananya *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan (Ardila, Hulmansyah, Huda, 2018)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Libertya & Azzuhri, 2015) dan (Suriyana et al., 2020) menyimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja *Organization Citizenship Behavior*.

4.2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,378. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan..

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, dimana semakin disiplin kerja pegawai maka pegawai akan semakin menjalin kerja sama antar pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja maka akan timbul dalam dirinya perilaku kewarganegaraan yang memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Pegawai akan kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, menggerakkan diri melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. dorongan atau motivasi terhadap kualitas kehidupan kerja sebagai penentu utama dari perilaku yang baik dari seorang karyawan (*organizational citizenship behavior-OCB*)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu

diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan perilaku OCB yang baik (Djari & Sitepu, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Barza & Arianti, 2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *Organization Citizenship Behavior*.

4.2.4.3 Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,544. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, dimana semakin baik kualitas lingkungan kerja pegawai maka pegawai akan merasa puas atas apa yang diterima pegawai serta dirasakan pegawai sehingga pegawai akan lebih taat terhadap peraturan yang telah dibuat.

Quality of work life sebagai suatu proses dimana organisasi merespon terhadap kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme dengan melibatkan mereka dalam mendesain kehidupan kerja atau dengan difinisi lain, merupakan kondisi kerja yang menyenangkan yang mendukung dan

meningkatkan kepuasan karyawan dengan menyediakan reward, keamanan kerja, serta kesempatan untuk berkembang.

QWL mengacu pada tingkat kebahagiaan atau ketidakpuasan seseorang terhadap karirnya. Mereka yang menikmati kariernya dikatakan memiliki QWL yang tinggi, sementara mereka yang tidak bahagia atau yang kebutuhannya tidak terpenuhi dikatakan memiliki QWL yang rendah. QWL dipandang sebagai alternatif pengendalian dalam mengelola karyawan serta merupakan metode terbaik untuk mempertahankan karyawan yang berbakat sehingga memperoleh kinerja yang lebih baik. Unsur QWL memperhatikan dampak bekerja pada individu dalam membandingkan efektivitas organisasi dan juga ide partisipasi dalam memecahkan masalah dan keputusan organisasi (Nurbiyati, 2014).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurbiyati, 2014) menyimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja disiplin kerja.

4.2.4.4 Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Organization Citizenship Behavior* Melalui Disiplin Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Organization Citizenship Behavior* melalui disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,315. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,001 < 0,05$, berarti *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* melalui disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* mampu meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* melalui disiplin kerja pegawai pada PT.

Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, dimana semakin baik kualitas lingkungan kerja pegawai maka pegawai akan merasa puas atas apa yang diterima pegawai serta dirasakan pegawai sehingga pegawai akan lebih taat terhadap peraturan yang telah dibuat, dengan demikian maka pegawai tersebut akan lebih menjalin kerja sama antar pegawai.

Kualitas kehidupan kerja atau yang dikenal dengan istilah *Quality Of Worklife* (QWL) dijelaskan oleh (Siagian, 2014) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarnya.

Semakin baik *Quality of work life* yang diterima karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkat disiplin kerja karyawan sehingga karyawan akan semakin giat untuk menjalib kerja sama, dengan kata lain atasan karaywan terbuka terhadap ide/gagasan yang diberikan oleh karyawan, kemudian karyawan puas dengan penyelesaian masalah atau konflik yang dilakukan pihak perusahaan, serta atasan sudah melakukan komunikasi secara terbuka dalam batas wewenang dan tanggung jawab, dan komunikasi antar rekan kerja sudah efektif, sekaligus sarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada di perusahaan sesuai standar dan karyawan terlindungi dengan adanya sarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada di perusahaan adalah yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam bekerja sehingga kerja sama karyawan akan semakin tinggi.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Organization Citizenship Behavior* Dimediasi Disiplin Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan” adalah sebagai berikut :

1. Secara langsung *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
2. Secara langsung disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Secara langsung *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
4. Secara tidak langsung *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* melalui disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pemimpin kantor PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan agar lebih menjaga lingkungan kerja guna terciptanya hubungan yang harmonis baik antar pegawai maupun terhadap pimpinan.

2. Pemimpin PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan agar lebih meningkatkan pengawasannya sehingga pegawai selalu disiplin
3. Dalam melakukan pekerjaan pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan agar lebih menjalin kerja sama antara pegawai.
4. Untuk peneliti selanjutnya agar menambah jumlah variabel yang mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior* serta menambah jumlah sampel.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior* hanya menggunakan *Quality Of Work Life* dan disiplin kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 80 orang responden sedangkan masih banyak pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhiyana, M. (2006). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Efisiensi*, 10(2), 521–535.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: UNIMED PRESS.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- Bahri, S., Zaki, M., & Zulkarnain, F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Prosiding Konferensi Nasional Ke 7 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah 'Aisyah (APPTMA)*, 200–208.
- Barza, P., & Arianti, J. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Keselamatan Serta Kesehatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pramudi Bus. *Procuratio*, 7(4), 496–508.
- Cascio, W. F. (2013). *Managing Human Resources*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., & Putri, L. P. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Djari, J. A., & Sitepu, F. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Dinamika Bahari*, 7(2), 1740–1745.
- Djati, S. P. (2009). Pengaruh Moral dan Komitmen Staf Administrasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Service Quality di Universitas Swasta Surabaya Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(3), 56–72.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: Sage Publication Inc.
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Harsono. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPFE-UMY.
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmy, I. (2016). Pengaruh Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 72–80.
- Jufrizen, J., & Nasution, A. H. (2021). Peran Mediasi Workplace Spirituality pada Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 246-258.
- Jufrizen, J, Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 4(2), 145-165.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J, Sari, M., Nasution, M. I., Akrim, A., & Fahmi, I. (2019). Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role Of Organizational Commitment. *Proceeding Of The 1st International Conference On Economics Managemnet Accounting And Business (ICEMAB)*, 1–7.
- Jufrizen, J, Sari, M., Nasution, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The strategy of Spiritual Leadership: The Role of Spiritual Survival, Workplace Spirituality and Organizational Commitment at Private Universities. *Intenasional Journal Of Resarch In Business and Social Science*, 8(1), 64–72.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Liang, W. J., & Zen, W. H. (2012). The Influences of Psychological empowerment on Work Attitude and Behaviour in Chinese Organization. *Journal of Business Management*, 6(30).

- Libertya, D. N., & Azzuhri, M. (2015). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behaviore (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Martadinata). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 4(2), 1–9.
- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1, 275–288.
- Nawawi, H. (2010). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Yogyakarta: UGM.
- Novaliadi, F. (2007). Organizational Citizenship Behaviour Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan Dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(5), 90–99.
- Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh Quality of Worklife Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 246–256.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents, and Consequences*. CA: Sage Publication Inc.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bacharch, D. G. (2006). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–523.
- Pruijt, H. (2003). Performance and Quality of Worklife. *Journal Of Organizational Chage Management*, 13(1), 389–400.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Saleem, S., & Saba, A. (2013). The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Emperical Study From Pakistani Academic Sector. *Europen Journal of Business and Management*, 5(5), 194–207.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suriyana, N., Andri Wijaya, R., & Kumbara, V. B. (2020). Pengaruh Tingkat Quality of Work Life dan Knowledge Management Terhadap Organizing Cizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Graindo Mediatama. *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 1(2), 548–559.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27–34.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>