

Persepsi Dukungan Organisasional dan Kualitas Hidup Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Pemediasi

Arik Nur Cahyo

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Indra Prasetyo

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Woro Utari

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email: arik_nur_cahyo_st@yahoo.com

Korespondensi penulis: arik_nur_cahyo_st@yahoo.com

Abstract. *The purpose of this study is to describe Organizational Citizenship Behavior, work engagement, organizational support and quality of work life of employees at the Department of Public Works, Bina Marga and Spatial Planning, Bojonegoro Regency. And to analyze the effect of organizational support and quality of work life on Organizational Citizenship Behavior through work engagement. This type of research uses explanatory research with a quantitative research approach. The population in this study were all employees of the Department of Public Works, Highways and Spatial Planning, Bojonegoro Regency, totaling 52 people and the sample was also 52 people using a census sampling technique. Methods of data collection using questionnaires and documentation. Methods of data analysis using SEM with PLS. The results showed Organizational Citizenship Behavior, work engagement, organizational support and quality of work life of employees in the high category. Organizational support for work engagement has a positive but not significant effect. Quality of work life has a significant effect on work engagement. Organizational support, quality of work life and work engagement have a significant effect on OCB. Organizational support for OCB through work engagement has an insignificant effect, quality of work life for OCB through work engagement has a significant effect.*

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Organizational Support, Work Engagement, and Quality of Work Life.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan *Organizational Citizenship Behavior, work engagement, dukungan organisasi dan kualitas hidup kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Serta Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan kualitas hidup kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui work engagement. Jenis penelitian menggunakan explanatory research dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro berjumlah 52 orang dan sampel juga sebanyak 52 orang dengan teknik pengambilan sensus sampling. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan SEM dengan PLS. Hasil penelitian menunjukkan Organizational Citizenship Behavior, work*

Received April 30, 2023; Revised Mei 2, 2023; Juni 22, 2023

*Corresponding author, e-mail address

engagement, dukungan organisasi dan kualitas hidup kerja pegawai dalam kategori yang tinggi. Dukungan organisasi terhadap *work engagement* memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan, Kualitas hidup kerja terhadap *work engagement* memiliki pengaruh yang signifikan, Dukungan organisasi, Kualitas hidup kerja dan *work engagement* terhadap OCB memiliki pengaruh yang signifikan. Dukungan organisasi terhadap OCB melalui *work engagement* memiliki pengaruh yang tidak signifikan, Kualitas hidup kerja terhadap OCB melalui *work engagement* memiliki pengaruh yang signifikan.

Kata kunci: Dukungan Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, Kualitas Hidup Kerja, dan *Work Engagement*

LATAR BELAKANG

OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan perilaku di dalam tim kerja dapat menciptakan suasana yang kondusif, saling menguatkan, dan saling mengisi, sehingga stabilitas organisasi terjaga dan kinerja akan semakin membaik. OCB di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro yang sangat memerlukan pegawai yang memiliki peran ekstra di luar pekerjaannya agar dapat bekerja lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi, namun hal itu masih belum dapat direalisasikan karena masih ada beberapa pegawai yang melakukan tindakan-tindakan yang kurang mematuhi aturan. Selain itu sikap pegawai yang hanya mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sendiri tanpa memiliki keinginan untuk membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berlebihan serta cenderung untuk bekerja secara individual dan ini dapat dipicu dari perbedaan masing-masing individu. Hal ini menjadi permasalahan yang perlu untuk segera diatasi, karena jumlah pekerjaan yang banyak dan belum lagi adanya pemeliharaan jalan dan jembatan terutama pada musim hujan yang membutuhkan penanganan lebih menjadikan kurangnya tenaga kerja yang bisa dialokasikan sehingga target penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lama.

Kondisi ideal dari pegawai harus memiliki OCB dengan memiliki perilaku sukarela untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab dan kewajibannya demi tercapainya tujuan organisasi (Sulistya & Utari, 2022). Oleh karena itu, untuk meningkatkan OCB perlu adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya. Mengingat sumber daya manusia sebagai faktor penentu kemajuan organisasi maka penting bagi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro untuk merasa terikat dengan pekerjaannya dan berkomitmen di dalamnya (*work engagement*). *Work engagement* adalah merupakan suatu keadaan dimana

seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi, baik secara emosional maupun secara intelektual. *Work engagement* dapat membuat pegawai merasa lebih positif terhadap pekerjaannya sehingga mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawabnya dengan sukarela. Penelitian terdahulu terkait tentang pengaruh *work engagement* terhadap OCB dan telah dilakukan juga oleh Kurniawati (2018) yang membuktikan bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pada kenyataannya pegawai yang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sehingga pegawai juga membutuhkan dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi penting bagi setiap pegawai, sebagai bukti bahwa hasil kerjanya selama berada dalam organisasi terus dihargai dan dapat memberikan sikap atau perilaku positif kepada pegawai. Ketika pegawai bersikap positif maka ini juga dapat membantu tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya persepsi dukungan organisasi yang baik dari pegawai juga akan berpengaruh bagi *Work engagement*, ketika pegawai yakin bahwa kesejahteraannya didukung oleh suatu organisasi maka perilaku OCB pegawai juga akan meningkat.

Penelitian terdahulu terkait tentang pengaruh dukungan organisasi terhadap *work engagement* yang telah dilakukan oleh Mufarrihah, dkk. (2020) dan Rahmi, dkk. (2021) terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Tetapi berbeda dengan (Saputri, 2021) yang menyebutkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antar persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja. Kemudian Penelitian terdahulu terkait tentang pengaruh dukungan organisasi terhadap OCB yang telah dilakukan oleh Aswin dan Rahyuda (2017) dan Anggraeni (2018) yang membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Akan tetapi berbeda dengan Izazi dan Mulyana (2020) tidak terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Kualitas hidup kerja (*quality of work life*) merupakan proses di mana organisasi menanggapi kebutuhan karyawan untuk mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan mereka untuk berbagi secara penuh dalam membuat keputusan yang merancang kehidupan mereka di tempat kerja. *Work engagement* dapat digerakkan oleh faktor *quality of work life* melalui kenyamanan lingkungan kerja. Kualitas hidup kerja dapat menjadi solusi dalam mengembangkan *work engagement* karena terdiri dari berbagai

variabel penting yang jika ditingkatkan dapat membantu untuk menumbuhkan *work engagement* pegawai sehingga dengan semakin baik kualitas kerja pegawai juga akan semakin sukarela pegawai untuk melakukan pekerjaan di luar tanggung jawabnya.

Penelitian terdahulu terkait tentang pengaruh kualitas hidup kerja terhadap *work engagement* dan telah dilakukan Pertiwi, dkk. (2021) *Quality of work life* berpengaruh terhadap *work engagement*. Kemudian penelitian terdahulu terkait tentang pengaruh kualitas hidup kerja terhadap OCB dan telah dilakukan juga oleh Kurniawati (2018) yang membuktikan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan baik terhadap *work engagement* maupun terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berbeda dengan (Marina et al., 2020) yang membuktikan bahwa *Quality of Work Life* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

KAJIAN TEORITIS

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Kuncoro dan Wibowo (2019) mengungkapkan OCB merupakan perilaku individu di luar uraian tugas dan tidak ditentukan secara formal dalam sistem penghargaan, dilakukan secara sukarela dan berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam organisasi. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun berfungsi mendukung organisasi secara efektif (Robbins dan Judge, 2018).

Work engagement

Keterlibatan kerja dapat digunakan untuk mengukur derajat keterlibatan karyawan dalam bekerja dan dalam proses pengambilan keputusan (Khan dalam Widyacahya and Wulandari 2018). Keterlibatan kerja adalah visibilitas yang dinikmati karyawan di tempat kerja, sejauh mana mereka secara aktif berpartisipasi di tempat kerja dan melihat pencapaian penting untuk diri mereka sendiri (Davis and Newstrom dalam Widyacahya and Wulandar, 2018).

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan keyakinan para karyawan bahwa organisasi tempat Ia bekerja menghargai kontribusinya dan memperhatikan kesejahteraannya,

dengan kata lain, karyawan yakin bahwa kontribusinya, upaya ekstranya dan keluhannya dihargai oleh organisasi (Rhoades & Eisenberger dalam Rahmi, 2021). Persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* pertama kali dikemukakan oleh Profesor Eisenberger, ia mendefinisikan sebagai rasa percaya karyawan bahwa organisasi mereka menghargai kinerja yang dilakukan dan bagaimana kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan dan kebutuhan sosioemosional mereka (Dai & Qin, 2016).

Kualitas Hidup Kerja

Kualitas hidup kerja (*Quality of work life*) merupakan persepsi pekerja mengenai kualitas hidup pekerja di tempat kerja (Fernandes et al., 2017). Kualitas hidup kerja yang tinggi penting bagi organisasi karena menunjukkan organisasi dapat menawarkan lingkungan kerja yang sesuai kepada pekerja (Noor & Abdullah, dalam Rahman, 2017).

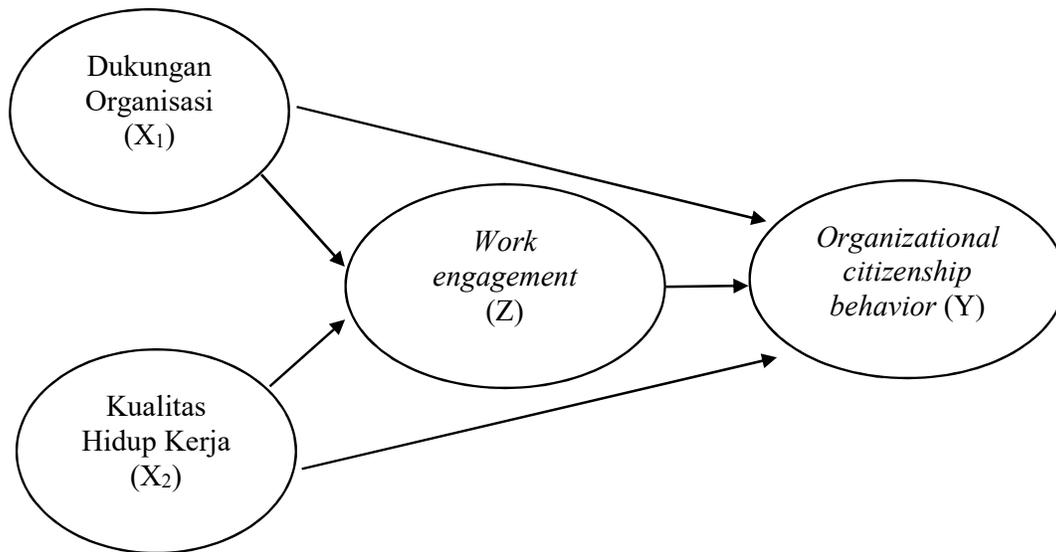
METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan yang peneliti gunakan adalah jenis penelitian *explanatory research*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan metode survey yang mana dalam pengumpulan datanya digunakan kuesioner dan wawancara. Menurut Singarimbun & Effendi dalam Adiyanta (2019:5) metode survey adalah penelitian yang mengambil dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok sehingga penelitian survey bertujuan untuk mengetahui pendapat responden, data yang akan diperoleh dari pengambilan sampel dalam populasi yang akan diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro yang berstatus sebagai PNS dengan jumlah 52 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini ada 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus sampling, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan Angket dan Dokumentasi. Sedangkan untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan teknik analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan metode alternative

Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS 3.0. Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

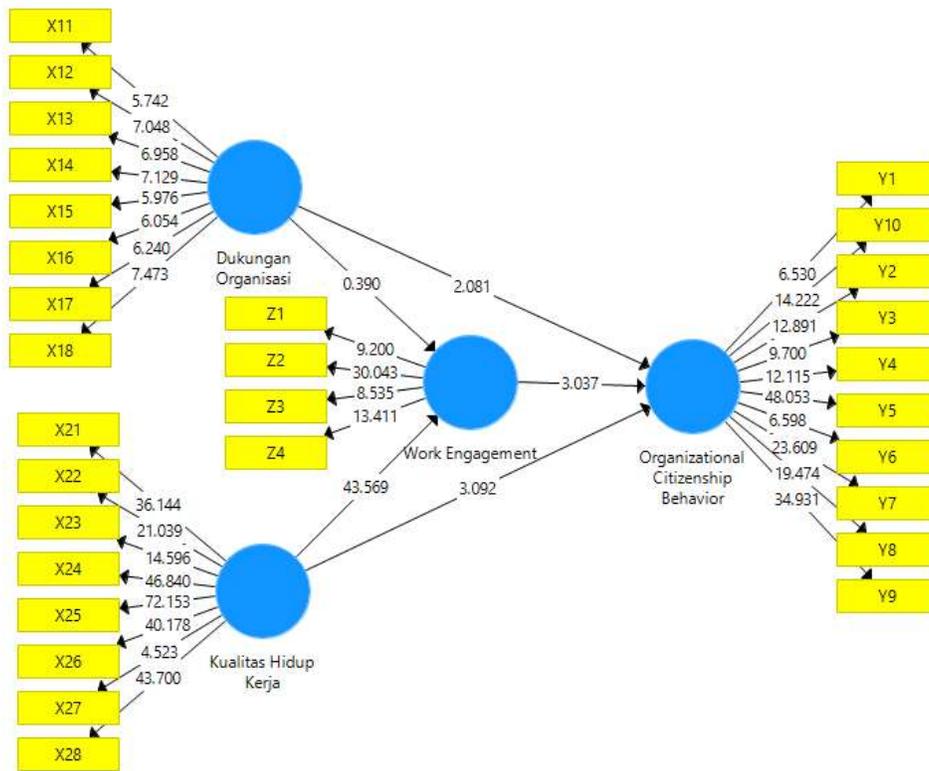
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penilaian responden mengenai variabel dukungan organisasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa skor rata-rata mengenai persepsi pegawai tentang dukungan organisasi sebesar 3.37 termasuk dalam kategori tinggi (3.40-4.19 = Tinggi). Skor rata-rata mengenai persepsi pegawai tentang kualitas hidup kerja sebesar 3.43 termasuk dalam kategori tinggi (3.40-4.19 = Tinggi). Skor rata-rata mengenai persepsi pegawai tentang *work engagement* sebesar 3.48 termasuk dalam kategori tinggi (3.40-4.19 = Tinggi). Skor rata-rata mengenai persepsi pegawai tentang *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 3.49 termasuk dalam kategori tinggi (3.40-4.19 = Tinggi).

Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian pengaruh langsung dapat dilihat pada path coefficients dengan mengevaluasi berdasarkan nilai original sample, t-statistic, dan p-value. Original sample digunakan untuk melihat arah hubungan hipotesis, yaitu positif atau negatif.



Gambar 2. Hasil Model Penelitian

Sedangkan t-statistics dan p-value digunakan untuk mengetahui nilai estimasi atau besarnya pengaruh variabel independen pada variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Path Coefficients Direct Effect

Pengaruh Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Dukungan Organisasi -> <i>Work engagement</i>	0.020	0.024	0.052	0.390	0.696
Kualitas Hidup Kerja -> <i>Work engagement</i>	0.961	0.969	0.022	43.569	0.000
Dukungan Organisasi -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.091	0.083	0.044	2.081	0.038
Kualitas Hidup Kerja -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.479	0.513	0.155	3.092	0.002
<i>Work engagement</i> -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.474	0.444	0.156	3.037	0.003

Sumber: Analisis data (2022) diolah

Pada pengujian hipotesis pertama nilai original pengaruh dukungan organisasi terhadap *work engagement* sebesar 0.020 dan nilai t-statistik sebesar 0.390. kemudian nilai p value $0.696 > 0.05$. Dari hasil ini, menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap *work engagement* memiliki pengaruh yang tidak signifikan karena nilai p value lebih besar dari 0.05. Sehingga H1 ditolak.

Pada pengujian hipotesis kedua (H2) nilai original pengaruh kualitas hidup kerja terhadap *work engagement* sebesar 0.961 dan nilai t-statistik sebesar 43.569. kemudian nilai p value $0.000 < 0.05$. Dari hasil ini, menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja terhadap *work engagement* memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai p value lebih kecil dari 0.05. Sehingga H2 diterima..

Pada pengujian hipotesis ketiga (H3) nilai original pengaruh dukungan organisasi terhadap OCB sebesar 0.091 dan nilai t-statistik sebesar 2.081. kemudian nilai p value $0.038 < 0.05$. Dari hasil ini, menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap OCB memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai p value lebih kecil dari 0.05. Sehingga H3 diterima.

Pada pengujian hipotesis keempat (H4) nilai original pengaruh kualitas hidup kerja terhadap OCB sebesar 0.479 dan nilai t-statistik sebesar 3.092. kemudian nilai p value $0.002 < 0.05$. Dari hasil ini, menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja terhadap OCB memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai p value lebih kecil dari 0.05. Sehingga H4 diterima.

Pada pengujian hipotesis kelima (H5) nilai original pengaruh *work engagement* terhadap OCB sebesar 0.474 dan nilai t-statistik sebesar 3.037. kemudian nilai p value $0.003 < 0.05$. Dari hasil ini, menunjukkan bahwa *work engagement* terhadap OCB memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai p value lebih kecil dari 0.05. Sehingga H5 diterima..

Pengujian Pengaruh Mediasi

Pengujian variabel mediasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Path Specific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Dukungan Organisasi -> <i>Work engagement</i> -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.010	0.008	0.023	0.422	0.673
Kualitas Hidup Kerja -> <i>Work engagement</i> -> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.456	0.429	0.150	3.045	0.002

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pada pengujian hipotesis keenam (H6) nilai original pengaruh dukungan organisasi secara tidak langsung terhadap OCB melalui *work engagement* sebesar 0.010 dan nilai t-statistik sebesar 0.422. kemudian nilai p value $0.673 > 0.05$. Dari hasil ini, menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap OCB melalui *work engagement* memiliki pengaruh yang tidak signifikan karena nilai p value lebih besar dari 0.05. Sehingga H6 diterima.

Pada pengujian hipotesis ketujuh (H7) nilai original pengaruh kualitas hidup kerja terhadap OCB melalui *work engagement* sebesar 0.456 dan nilai t-statistik sebesar 3.045. kemudian nilai p value $0.002 < 0.05$. Dari hasil ini, menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja terhadap OCB melalui *work engagement* memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai p value lebih kecil dari 0.05. Sehingga H7 diterima.

Pembahasan

Hasil menunjukkan bahwa nilai original sample pengaruh dukungan organisasi terhadap *work engagement* sebesar 0.020 dan nilai t-statistik sebesar 0.390 dengan nilai p value. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi terhadap *work engagement* memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan karena nilai p value lebih besar dari 0.05 dan nilai original sample positif. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa setiap ada peningkatan pada dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, *work engagement* pegawai juga akan meningkat tapi peningkatannya tidak signifikan. Sebaliknya, jika ada penurunan pada dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, *work engagement* pegawai juga akan menurun tapi peningkatannya tidak

signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Mufarrikhah, dkk. (2020) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement* karyawan Rahmi, dkk. (2021) terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*.

Hasil menunjukkan bahwa nilai original sample pengaruh kualitas hidup kerja terhadap *work engagement* sebesar 0.961 dan nilai t-statistik sebesar 43.569 dengan nilai p value 0.000. Dari hasil ini, menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja terhadap *work engagement* memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai p value lebih kecil dari 0.05 dan nilai original sample positif. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa setiap ada peningkatan pada kualitas hidup kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, *work engagement* pegawai juga akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Sebaliknya, jika ada penurunan pada kualitas hidup kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, *work engagement* pegawai juga akan menurun dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Pertiwi, dkk. (2021) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa *Quality of work life* berpengaruh terhadap *work engagement*.

Hasil menunjukkan bahwa nilai original sample pengaruh dukungan organisasi terhadap OCB sebesar 0.091 dan nilai t-statistik sebesar 2.081 dengan nilai p value 0.038. Dari hasil ini, menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap OCB memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai p value lebih kecil dari 0.05 dan nilai original sample positif. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa setiap ada peningkatan pada dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, *Organizational Citizenship Behavior* pegawai juga akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Sebaliknya, jika ada penurunan pada dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, *Organizational Citizenship Behavior* pegawai juga akan menurun dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Aswin dan Rahyuda (2017) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sama halnya dengan Anggraeni (2018)

perceived organizational support have a positive influence on *Organizational Citizenship Behavior* of the employees.

Hasil menunjukkan bahwa nilai original sample pengaruh kualitas hidup kerja terhadap OCB sebesar 0.479 dan nilai t-statistik sebesar 3.092 dengan nilai p value 0.002. Dari hasil ini, menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja terhadap OCB memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai p value lebih kecil dari 0.05 dan nilai original sample positif. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa setiap ada peningkatan pada kualitas hidup kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, *Organizational Citizenship Behavior* pegawai juga akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Sebaliknya, jika ada penurunan pada kualitas hidup kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, *Organizational Citizenship Behavior* pegawai juga akan menurun dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Kurniawati (2018) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan baik terhadap *work engagement* maupun terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil menunjukkan bahwa nilai original sample pengaruh *work engagement* terhadap OCB sebesar 0.474 dan nilai t-statistik sebesar 3.037 dengan nilai p value 0.003. Dari hasil ini, menunjukkan bahwa *work engagement* terhadap OCB memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai p value lebih kecil dari 0.05 dan nilai original sample positif. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa setiap ada peningkatan pada *work engagement* yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, *Organizational Citizenship Behavior* pegawai juga akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Sebaliknya, jika ada penurunan pada *work engagement* yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, *Organizational Citizenship Behavior* pegawai juga akan menurun dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Kurniawati (2018) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement Organizational Citizenship Behavior*

Hasil menunjukkan bahwa nilai original sample pengaruh dukungan organisasi secara tidak langsung terhadap OCB melalui *work engagement* sebesar 0.010 dan nilai

t-statistik sebesar 0.422 dengan nilai p value 0.673. Dari hasil ini, menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap OCB melalui *work engagement* memiliki pengaruh yang tidak signifikan karena nilai p value lebih besar dari 0.05 dan nilai original sample positif. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa setiap ada peningkatan pada dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, *Organizational Citizenship Behavior* pegawai juga akan meningkat yang dimediasi oleh *work engagement* akan tetapi peningkatannya tidak signifikan. Sebaliknya, jika ada penurunan pada dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, *Organizational Citizenship Behavior* pegawai juga akan menurun yang dimediasi oleh *work engagement* akan tetapi penurunannya tidak signifikan.

Hasil menunjukkan bahwa nilai original sample pengaruh kualitas hidup kerja secara tidak langsung terhadap OCB melalui *work engagement* sebesar 0.456 dan nilai t-statistik sebesar 3.045 dengan nilai p value 0.002. Dari hasil ini, menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja terhadap OCB melalui *work engagement* memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai p value lebih kecil dari 0.05 dan nilai original sample positif. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa setiap ada peningkatan pada kualitas hidup kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, *Organizational Citizenship Behavior* pegawai juga akan meningkat yang dimediasi oleh *work engagement* dengan peningkatan yang signifikan. Sebaliknya, jika ada penurunan pada kualitas hidup kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, *Organizational Citizenship Behavior* pegawai juga akan menurun yang dimediasi oleh *work engagement* dengan peningkatan yang signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior*, *work engagement*, dukungan organisasi dan kualitas hidup kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro dalam kategori yang tinggi. Dukungan organisasi terhadap *work engagement* pegawai memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan. Kualitas hidup kerja terhadap *work engagement* pegawai

memiliki pengaruh yang signifikan. Dukungan organisasi terhadap OCB pegawai memiliki pengaruh yang signifikan. Kualitas hidup kerja terhadap OCB pegawai memiliki pengaruh yang signifikan. Bahwa *work engagement* terhadap OCB pegawai memiliki pengaruh yang signifikan. Dukungan organisasi terhadap OCB pegawai melalui *work engagement* memiliki pengaruh yang tidak signifikan karena. Kualitas hidup kerja terhadap OCB pegawai melalui *work engagement* memiliki pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk penelitian mendatang diharapkan peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang OCB di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro dapat mengganti variabel independen lainnya. Dalam rangka meningkatkan OCB pegawai, kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai harus lebih ditingkatkan lagi agar pegawai lebih berkomitmen pada organisasi. Dalam rangka meningkatkan OCB pegawai pegawai dapat lebih mengembangkan kemahiran dan menggunakan sepenuhnya kapasitas kerja yang dimiliki dalam bekerja. Dalam rangka meningkatkan OCB pegawai pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik lagi demi kepentingan tujuan organisasi dan lebih menganggap kinerja yang dihasilkan pegawai sebagai pusat harga diri di tempat kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Adiyanta, F.C. Susila. (2019). Hukum dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris. *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 4, Nov 2019
- Anggraeni, Ade Irma. (2018). The Effect of Psychological Contract, Perceived Organizational Support, and Value Congruence on Organizational Citizenship Behavior: Social Exchange Theory Perspectives. *Quality Access to Success* Vol. 19, No. 162/February 2018
- Aswin, Angga Erly dan Agoes Ganesha Rahyuda. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 5, 2017
- Dai, K., and Qin, X. (2016). Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Based on The Research of Organizational Identification and Organizational Justice. *Open Journal of Social Sciences*. Vol 4, 46
- Fernandes, R.B., Martins, B.S., Caixeta, R.P., & Antonialli, L.M. (2017). Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations. *Espacios*, Vol. 38 (No 03) Año 2017

- Izazi, Devi Diani Intan dan Olievia Prabandini Mulyana. (2020). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Guru Di Yayasan Pendidikan “X”. *Jurnal Psikologi* Volume 07 Nomor 03 Tahun 2020
- Kuncoro, W., & Wibowo, G. (2019). The Increase of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Through Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Organizational Identity. *International Business Research*, 12(2)
- Kurniawati, Chaterine Eka. (2018). Pengaruh Quality Of Work Lifeterhadap Work Engagementdan Organizational Citizenship Behaviour Pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya. *Agora* Vol. 6. No. 2 (2018)
- Marina, R., Yusuf, T., & Zulkifli, Z. (2020). Quality of Work Life Dan Work Motivation Dimoderasi Oleh Change Management Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Ekobisman*, 5(2), 109–122. <http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/ekobisman/article/view/1838>
- Mufarrikah, Jufi Lailatul, Muhammad Salis Yuniardi, dan Nandy Agustin Syakarofath. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement KaryawanThe Role of Perceived Organizational Support towards Employee Work Engagement. *Gajah Mada Journal Of Psychology*. Volume 6, NO. 2, 2020
- Pertiwi, Nisa Indah, Diana Harding, Nurul Yanuarti. (2021). Pengaruh Quality Of Work Lifeterhadap Work Engagementpada Pegawai Negeri Sipil (Pns) Yang Belum Menikah. *Psikovidya* Vol. 25 No. 1 April 2021
- Rahman, Arrafiqur. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja; Suatu Tinjauan Literatur Dan Pandangan Dalam Konsep Islam. *Jurnal Cano Economos*. Vol. 6 No. 1 (2017)
- Rahmi, Tuti, Hendriati Agustiani, Diana Harding, dan Efi Fitriana. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement dimediasi oleh regulatory focus ibu bekerja pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10 (1) 2021
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Saputri, A. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Kerja di PT. X. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 345. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i2.5975>
- Sulistya, N., & Utari, W. (2022). Pengaruh Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian Resort (Polres) Pamekasan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Mediasi. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 1–18.
- Widyacahya, F., & Wulandari, R.D. (2018). Pengaruh pengawasan dan kondisi kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6 (1)