

HUBUNGAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN KUALITAS HIDUP KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI

Arik Nur Cahyo^{1,*}, Woro Utari², Indra Prasetyo³

Program Magister Manajemen, Universitas Wijaya Putra Surabaya^{1,2,3}

*) Corresponding author:

arik_nur_cahyo_st@yahoo.com

Abstract

The purpose of this study, among others, is to describe organizational citizenship behavior, work engagement, organizational support and quality of work life of employees at the Public Works Department of Highways and Spatial Planning, Bojonegoro Regency. To analyze the effect of organizational support and quality of work life on work engagement, the effect of organizational support and quality of work life and work engagement on organizational citizenship behavior, 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 Public Works Department of Highways and Spatial Planning of Bojonegoro Regency with the status of PNS with a total of 52 people. The sample in this study were 52 people with the sampling technique used in this study was census sampling. Methods of data collection using questionnaires and documentation. Methods of data analysis using descriptive statistics and hypothesis testing of this study using analytical techniques using SEM with the alternative method of PLS. The results showed that organizational citizenship behavior, work engagement, organizational support and quality of work life of employees at the Public Works Department of Highways and Spatial Planning in Bojonegoro Regency were in the high category. Organizational support for work engagement has a positive and insignificant effect, quality of work life on work engagement has a significant effect, organizational support for OCB has a significant influence. Quality of work life on OCB has a significant effect, work engagement on OCB has a significant effect. Organizational support for OCB through work engagement has an insignificant effect. Quality of work life on OCB through work engagement has a significant effect.

Keywords: *Organizational citizenship behavior, Work engagement, Organizational support and Quality of work life*

PENDAHULUAN

OCB (*Organizational citizenship behavior*) merupakan perilaku seseorang dalam memberikan kontribusinya terhadap organisasi dengan memberikan bantuan kepada orang lain maupun sesama rekan kerja secara eksplisit dan tanpa adanya imbalan (Sulistya, dkk., 2022). Perilaku OCB di dalam tim kerja dapat menciptakan suasana yang kondusif, saling menguatkan, dan saling mengisi, sehingga stabilitas organisasi terjaga dan kinerja akan semakin membaik. Menurut

pengamatan penelitian, terdapat masalah yaitu masih rendahnya 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.

Kondisi ideal pegawai harusnya memiliki OCB, dengan memiliki perilaku sukarela untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab dan kewajibannya demi tercapainya tujuan organisasi (Fuad dan Utari, 2020). 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* sedangkan Nurfadilah (2019) membuktikan bahwa *Employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Pada kenyataannya pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro adalah 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) *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement* karyawan 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) yang membuktikan 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. 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*

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan di atas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain 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. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan kualitas hidup kerja terhadap *work engagement*, pengaruh dukungan organisasi dan kualitas hidup kerja serta *work engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*, pengaruh dukungan organisasi dan kualitas hidup kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *work engagement*.

TINJAUAN PUSTAKA

Dukungan Organisasi Terhadap *Work Engagement*

Suatu organisasi yang baik harus tahu bagaimana cara menghargai pegawainya. Perlakuan organisasi terhadap pegawai dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang. 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). Keterlibatan kerja adalah hubungan antar karyawan dalam suatu organisasi (Scott dalam Widyacahya and Wulandari 2018). Oleh karena itu organisasi yang ingin berhasil dan sukses, Persepsi Dukungan Organisasi akan meningkatkan *work engagement* pada pegawai dengan menciptakan ruang kerja yang nyaman dan penghargaan yang tinggi terhadap pencapaian kerja pegawai kepada organisasi. Sejalan dengan hal tersebut Mufarrikah, 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*.

H1 : Dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan

Ruang Kabupaten Bojonegoro

Kualitas Hidup Kerja Terhadap *Work Engagement*

Kualitas hidup kerja (*Quality of work life*) merupakan persepsi pekerja mengenai kualitas hidup pekerja di tempat kerja (Fernandes et al., 2017). *Work engagement* dapat digerakkan oleh faktor *working life* melalui kenyamanan lingkungan kerja. Kualitas hidup kerja pegawai dapat menjadi solusi dalam mengembangkan *work engagement* karena terdiri dari berbagai variabel penting yang jika ditingkatkan dapat membantu untuk menumbuhkan *work engagement* pegawai. Sejalan dengan hal tersebut Pertiwi, dkk. (2021) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa *Quality of work life* berpengaruh terhadap *work engagement*.

H2 : Kualitas hidup kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro

Dukungan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Huntington, Hutchison dan Sowa menjelaskan persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan kepada organisasi bagaimana organisasi tersebut memandang, menghormati, menghargai, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Friyanka, 2021). Dukungan diartikan sebagai kesenangan dan bantuan yang diterima melalui hubungan formal atau informal Organisasi yang mendukung, menciptakan situasi tolong menolong, bersahabat dan bekerja sama akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Hal ini ditunjukkan dari perilaku pegawai yang positif terhadap organisasi, berusaha untuk tetap berada dalam organisasi, terlibat secara penuh dalam pekerjaan, memberikan kehidupan kerja yang lebih Baik. *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, 2018:40). Sejalan dengan hal tersebut 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.

H3 : Dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro

Kualitas Hidup Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kualitas hidup kerja yang tinggi penting bagi organisasi karena menunjukkan organisasi dapat menawarkan lingkungan kerja yang sesuai kepada pekerja (Noor & Abdullah, dalam Rahman, 2017). Kuncoro dan Wibowo (2019: 184) 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. Kualitas hidup kerja pegawai merupakan proses dimana organisasi menanggapi kebutuhan pegawai untuk mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan mereka untuk berbagi secara penuh dalam membuat keputusan yang merancang kehidupan mereka di tempat kerja, sehingga pegawai dapat membangun *Organizational Citizenship Behavior* dengan memberikan kontribusi lebih tinggi terhadap kemajuan organisasi yang

nantinya akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Kurniawati (2018) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan baik terhadap *work engagement* maupun terhadap *organizational citizenship behavior*.

H4 : Kualitas hidup kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro

Work Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Keterlibatan kerja dapat digunakan untuk mengukur derajat keterlibatan karyawan dalam bekerja dan dalam proses pengambilan keputusan (Khan dalam Widyacahya and Wulandari 2018). Bateman dan Organ dalam Grasiawaty (2021: 588) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang ditentukan dengan adanya dua tingkah laku. Pertama, individu akan memberikan *feedback* yang mendukung jika individu tersebut puas dengan kondisi pekerjaannya, sehingga adanya potensi untuk berperilaku baik. Kedua, individu yang lebih memiliki kepuasan akan cenderung memenuhi OCB. Pegawai dengan *work engagement* menunjukkan bahwa pegawai memiliki keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan. ketika pegawai memiliki perilaku yang tinggi dengan mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kurniawati (2018) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement organizational citizenship behavior*

H5 : *Work engagement* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan

H6 : Dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro melalui *Work engagement*

H7 : Kualitas hidup kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro melalui *Work engagement*.

METODE PENELITIAN

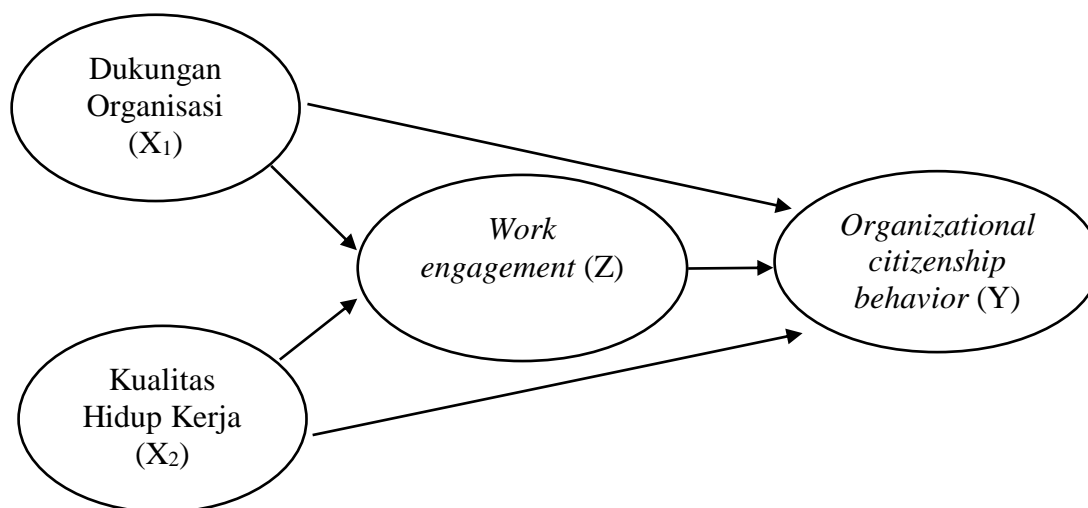
Jenis pendekatan yang peneliti gunakan adalah jenis penelitian explanatory research. Menurut Singarimbun & Effendi dalam Adiyanta (2019:5) penelitian explanatory adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan metode survey. 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 (Julita dkk., 2022).

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 (Prasetyo et al., 2021).

Data yang akan dianalisis dalam penelitian ini diperoleh dari subyek penelitian yang dapat dikumpulkan dengan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi metode analisis data statistik deskriptif merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Kemudian untuk uji hipotesis penelitian ini menggunakan teknik analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan metode alternative Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS 3.0. Structural Equation Modeling (SEM) digunakan sebagai representasi sistem yang diteliti untuk dapat menjelaskan perilaku system yang mendekati kondisi riil suatu obyek penelitian (Solimun et al., 2017: 95).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *path analysis*. *Path Analysis* data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (Sugiyono, 2018:61). Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan *Partial Least Square* (PLS) software yaitu smart PLS 3.0.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penilaian responden mengenai variabel dukungan organisasi, kualitas hidup kerja, *work engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Rata-rata
1	Dukungan Organisasi	3.37
2	Kualitas Hidup Kerja	3.43
3	<i>Work Engagement</i>	3.48
4	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	3.49

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan data pada tabel di atas, skor rata-rata mengenai persepsi pegawai tentang dukungan organisasi sebesar 3.37 termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata berada pada posisi antara (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 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. Sedangkan t-statistics dan p-value digunakan untuk mengetahui nilai estimasi atau besarnya pengaruh variabel independen pada variabel dependen.

Tabel 3
Hasil Path Coefficients Direct Effect

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

Sumber: Analisis data (2022) diolah

Pada hipotesis pertama (H1) menguji Dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, hasil

menunjukkan bahwa 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 hipotesis kedua (H2) menguji Kualitas hidup kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap work engagement pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, hasil menunjukkan bahwa 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 hipotesis ketiga (H3) menguji Dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, hasil menunjukkan bahwa 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 hipotesis keempat (H4) menguji Kualitas hidup kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, hasil menunjukkan bahwa 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 hipotesis kelima (H5) menguji Work engagement mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, hasil menunjukkan bahwa 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 variabel mediasi pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan tingkat signifikansi dan parameter path antar variabel laten melalui total indirect effect dengan melihat nilai original sample, t-statistic, dan p-value. Item pengukuran yang dikatakan signifikan apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 pada taraf signifikansi p-value 5%.

Tabel 4.25
Hasil Path Specific Indirect Effect

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pada hipotesis keenam (H6) menguji Dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB melalui work engagement pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, hasil menunjukkan bahwa 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 hipotesis ketujuh (H7) menguji Kualitas hidup kerja secara tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB melalui work engagement pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, hasil menunjukkan bahwa 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.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. 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 dengan nilai rata-rata antara 3.40-4.19
2. Dukungan organisasi terhadap work engagement pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan karena nilai p value lebih besar dari 0.05
3. Kualitas hidup kerja terhadap work engagement pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai p value lebih kecil dari 0.05

4. Dukungan organisasi terhadap OCB pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai p value lebih kecil dari 0.05
5. Kualitas hidup kerja terhadap OCB pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai p value lebih kecil dari 0.05
6. Bahwa work engagement terhadap OCB pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai p value lebih kecil dari 0.05
7. Dukungan organisasi terhadap OCB pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro melalui work engagement memiliki pengaruh yang tidak signifikan karena nilai p value lebih besar dari
8. Kualitas hidup kerja terhadap OCB pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro melalui work engagement memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai p value lebih kecil dari 0.05

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian hipotesis 1 dan 6 hasil pengaruh antara dukungan organisasi terhadap *work engagement* dan pengaruh tidak langsung antara dukungan organisasi dengan OCB melalui *work engagement*, sehingga saran 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
2. Berdasarkan nilai rata-rata terendah pada Dukungan Organisasi, maka dalam rangka meningkatkan OCB pegawai, kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai harus lebih ditingkatkan lagi agar pegawai lebih berkomitmen pada organisasi.
3. Berdasarkan nilai rata-rata terendah pada Kualitas Hidup Kerja, maka dalam rangka meningkatkan OCB pegawai pegawai dapat lebih mengembangkan kemahiran dan menggunakan sepenuhnya kapasitas kerja yang dimiliki dalam bekerja.
4. Berdasarkan nilai rata-rata terendah pada *Work Engagement*, maka 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 PUSTAKA

- 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
- 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
- Friyanka. (2021). Meningkatkan Keterikatan Kerja Karyawan Dengan Dukungan Organisasi. Medan: UnpriPress
- Fuad, A., & Utari, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(11), 408-420.
- Grasiaswaty, Novika. (2021). Reviu Sistematis Penelitian Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Indonesia. *Buletin Psikologi*, Volume 29, Number 1, 2021
- Julita, S., Prasetyo, I., & Utari, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Meranti. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 8(2), 100-113.
- 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)
- 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. *Gadjah Mada Journal Of Psychology*. Volume 6, NO. 2, 2020
- Nurfadilah, Fitria Rokhmah dan Irfan Helmy. (2019). Pengaruh Person Organization Fit, Emotional Intelligence Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Tersedia dalam <http://eprints.universitaspurabaya.ac.id/36/1/155502256%20ref.pdf>
- 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
-

-
- Prasetyo, I., Aliyyah, N., Rusdiyanto, R., Utari, W., Suprpti, S., Winarko, R., ... & Kalbuana, N. (2021). Effects of organizational communication climate and employee retention toward employee performance. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 24(1), 1-11.
- 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, Adella. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Kerja di PT. X. *Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi* Volume 9 No 2 | Juni 2021: 345-356
- Solimun, Achmad, Adji. R. F, Nurjannah. (2017). Metode Statistika Multivariat. *Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang : UB Press.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- 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)