

Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Quality of Work Life* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dimediasi *Commitment Organizational* Pada PT Rumah Bersama Seluler

Vannesia Alif Nur Fathehah*¹, Didik Subiyanto² Eko Yulianto³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Correspondence: vannesia6@gmail.com

Received: 6 Januari 2025 | Revised: 22 Januari 2025 | Accepted: 23 Februari, 2025

Keywords:

Commitment
Organizational;
Organizational
Citizenship Behavior
(OCB); Quality of
Work Life;
Transformational
Leadership.

Abstract

The current era of globalization increases competition in increasingly competitive companies and requires companies to improve innovation. The purpose of this study is to analyze the influence of transformational leadership and quality of work life on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with organizational commitment as a mediating variable in PT Rumah Bersama Seluler. This study uses a quantitative approach with data collected through questionnaires. The research sample includes all employees of PT Rumah Bersama Seluler, which is 98 respondents. The results of the analysis of this study show that all hypotheses are accepted, namely transformational leadership and quality of work life affect organizational commitment and organizational citizenship behavior. The variable of organizational commitment also affects organizational citizenship behavior. This shows that employees who have a high quality of work life and organizational commitment, can increase employee OCB. The implications of this study are important for PT Rumah Bersama Sellular in increasing the role of OCB employees by increasing these factors.

Kata Kunci:

Commitment
Organizational;
Organizational
Citizenship Behavior
(OCB); Quality of
Work Life;
Transformational
Leadership.

Abstract

Era globalisasi saat ini meningkatkan persaingan pada perusahaan yang semakin kompetitif serta menuntut perusahaan untuk meningkatkan pula pada inovasi. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh transformational leadership dan quality of work life terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan commitment organizational sebagai variabel mediasi pada PT Rumah Bersama Seluler. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Sampel penelitian mencakup seluruh karyawan PT Rumah Bersama Seluler, yaitu sebanyak 98 responden. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima yaitu transformational leadership dan quality of work life berpengaruh terhadap commitment organizational dan organizational citizenship behaviour. Variabel commitment organizational juga berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour. Hal ini menunjukkan karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja serta komitmen organisasional yang tinggi, dapat meningkatkan OCB karyawan. Implikasi dari penelitian ini penting bagi PT Rumah Bersama Seluler dalam meningkatkan peran OCB karyawan dengan meningkatkan faktor-faktor tersebut.

PENDAHULUAN

Saat ini revolusi industri 4.0 dan era globalisasi meningkatkan persaingan perusahaan yang semakin kompetitif. Dalam menghadapi persaingan perusahaan yang sangat ketat saat ini, perusahaan harus berinovasi atau meningkatkan kreativitas. Sehingga, sumber daya manusia (SDM) yang unggul wajib dimiliki setiap perusahaan. Hal tersebut merupakan salah satu faktor utama perusahaan dalam menciptakan keunggulan. Hal tersebut dikatakan dalam Teori keunggulan kompetitif Porter (1985) yang mengatakan perusahaan harus mempunyai faktor yang berbeda secara signifikan dalam bersaing dengan perusahaan lain.

Dalam teori sumber daya berbasis organisasi atau *Resources Based View* (RBV) menurut Wernerfelt (1984) menyatakan bahwa aset tidak berwujud yang meliputi keterampilan karyawan serta pengetahuan merupakan salah satu faktor utama dalam membangun keunggulan yang berkelanjutan. Untuk itu, perusahaan diharapkan memiliki SDM unggul yang menjadi kebutuhan strategis dalam memperkuat daya saing perusahaan. SDM yang memiliki perilaku ekstra akan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan sehingga dapat membantu perusahaan dalam menggapai tujuan, misi, serta visi yang ada (Alfi et al., 2023). Selain itu, dalam menghadapi lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan dapat mendorong terbentuknya perilaku ekstra pada karyawan (Said et al., 2021). Perilaku ekstra pada karyawan tersebut yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Organ (1988) *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela seseorang sehingga dapat menunjang efektivitas organisasi tanpa adanya aturan secara tertulis. Perilaku OCB yang dilakukan karyawan bukan termasuk tuntutan dalam pekerjaannya, melainkan berdasarkan kesukarelaannya melakukan hal tersebut kepada organisasi (Qalati et al., 2022; Wu et al., 2023).

Commitment organizational memiliki keterlibatan kerja, identifikasi pekerjaan, serta loyalitas karyawan dalam organisasi yang akan memiliki dampak OCB dalam organisasi (Wati et al., 2022). Komitmen organisasional karyawan yang kuat dalam organisasi dan merasa puas terhadap pekerjaan mereka serta merasa nyaman dalam bekerja, akan memiliki perasaan kewajiban moral, memberikan lebih banyak kontribusi kepada organisasi dikarenakan dukungan organisasi, menunjukkan perilaku sukarela yang bisa memperkuat hubungan yang positif dengan organisasi dan karyawan, mendorong karyawan memiliki OCB yang sangat diharapkan (Tung et al., 2023). Sehingga, komitmen organisasional yang tinggi pada karyawan dapat memperkuat perilaku OCB dalam karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi OCB pada karyawan yaitu *transformational leadership*. *Transformational leadership* pada perusahaan, atasan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja secara maksimal dan memanfaatkan potensi yang mereka miliki (Hermanto et al., 2024). *Transformational leadership* dapat memperkuat ikatan emosional dan keterikatan psikologis organisasi dengan karyawan (Bass et al., 1993). *Transformational leadership* dapat meningkatkan karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif sehingga dapat terciptanya partisipasi karyawan dalam OCB yang dapat menjadi nilai tambah organisasi tersebut (Na-Nan et al., 2021). Sehingga *transformational leadership* mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi melalui OCB.

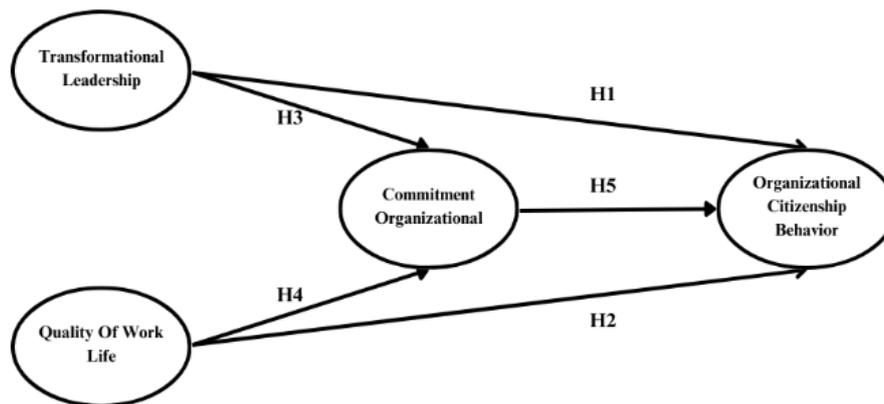
Quality of work life memiliki faktor yaitu karyawan merasa nyaman terhadap lingkungan kerja serta memiliki kehidupan pribadi dengan pekerjaan yang seimbang, yang

didukung oleh kehidupan pekerjaan, karyawan akan melakukan perilaku sukarela diluar pekerjaan mereka, memberikan kontribusi tambahan (Suryani, 2022). Jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka lebih cenderung memiliki semangat dan sikap yang positif di tempat kerja. Mereka juga lebih mungkin merasa dihargai oleh organisasi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup kerja. QWL merujuk penilaian karyawan terhadap seluruh aspek dalam organisasi, biasanya meliputi kompensasi, partisipasi dalam organisasi tersebut, pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan interaksi antar karyawan dan atasan dalam organisasi (Purwani & Sukestiningsih, 2022). Saat ini, organisasi harus memiliki strategi terhadap *quality of work life* karyawan yang dapat mempertahankan serta menciptakan komitmen jangka panjang yang dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditentukan (Wahyuni & Dirbawanto, 2022). Peneliti menemukan beberapa penelitian menurut Lestari (2021) menyatakan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Tetapi, penelitian menurut Puspitasari & Fatimah, (2022) menyatakan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

PT Rumah Bersama Seluler memiliki beberapa karyawan yang mengalami penurunan kinerja tim dalam berbagai divisi. Hal tersebut dapat dikarenakan karyawan menunjukkan rendahnya perilaku OCB pada tempat mereka bekerja. Karyawan PT Rumah Bersama Seluler kurang memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja dikarenakan sudah memiliki tugas masing-masing terutama tugas yang tidak termasuk dalam tugas inti yang mereka miliki. Kesuksesan sebuah perusahaan tergantung pada peran sukarela karyawan atau *organizational citizenship behavior* dengan adanya kontribusi perilaku ekstra karyawan diluar pekerjaannya dalam perusahaan. Karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru tentang cara yang lebih baik untuk meningkatkan perilaku OCB dengan menerapkan pemimpin transformasional dan meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan PT Rumah Bersama Seluler.

METODE

Metode penelitian yang peneliti gunakan berdasarkan dari data kuesioner yang populasinya merupakan seluruh karyawan PT Rumah Bersama Seluler sebanyak 98 karyawan yang menggunakan metode analisis kuantitatif. Untuk mendapatkan data yang lengkap dan objektif, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, daftar pertanyaan yang didistribusikan secara online kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan statistik inferensial dan metode analisis regresi berganda menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25. Penelitian ini memiliki karakteristik responden yaitu pendidikan, jenis kelamin, serta lama bekerja.



Gambar. 1 Model Penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan uji validitas untuk mengevaluasi validitas kuesioner. Dalam uji validitas ini bisa dinyatakan valid apabila hasil r hitung lebih besar r tabel yaitu 0,1617. Berikut uji validitas, yaitu

Tabel 1: Hasil Uji Validitas

Nama Variabel	Item	R-hitung	R-tabel	<i>Cronbach' Alpha</i>
<i>Transformational Leadership</i> (X1)	X1.1	0,704	0,1671	Valid
	X1.2	0,660		
	X1.3	0,724		
	X1.4	0,682		
	X1.5	0,739		
	X1.6	0,704		
	X1.7	0,687		
	X1.8	0,684		
<i>Quality of Work Life</i> (X2)	X2.1	0,691	0,1671	Valid
	X2.2	0,679		
	X2.3	0,663		
	X2.4	0,645		
	X2.5	0,784		
	X2.6	0,685		
	X2.7	0,694		
	X2.8	0,755		
	X2.9	0,624		
<i>Commitment Organizational</i> (Y)	Z.1	0,614	0,1671	Valid
	Z.2	0,712		
	Z.3	0,645		
	Z.4	0,616		
	Z.5	0,609		
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Y.1	0,769	0,1671	Valid
	Y.2	0,684		
	Y.3	0,817		
	Y.4	0,679		
	Y.5	0,721		
	Y.6	0,722		

Y.7	0,759
Y.8	0,686

Sumber: Data diolah (Output SPSS 25) 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap indikator variabel dalam penelitian ini memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel. Akibatnya, nilai r-hitung tersebut dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Tujuan digunakan uji reliabilitas adalah menguji konsistensi data penelitian dalam waktu tertentu serta dapat diketahui pengukuran yang dapat digunakan dalam penelitian. Studi menunjukkan reliabel jika memiliki nilai Cronbach' Alpha lebih dari 0,60. Tabel 2 menunjukkan instrumen penelitian ini memiliki nilai *Cronbach' Alpha* lebih dari 0,60 sehingga dianggap reliabel.

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	R Tabel
TL (X1)	0,849	0,6	Reliabel
QWL (X2)	0,862		
CO (Z)	0,632		
OCB (Y)	0,869		

Sumber: Data diolah (Output SPSS 25) 2025

Semua variabel penelitian ditunjukkan sebagai reliabel karena memiliki nilai cronbach's alpha yang melebihi batas kritis, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 2.

Karakteristik Responden

Subjek penelitian ini yaitu karyawan PT Rumah Bersama. Data yang diolah dalam penelitian ini dikumpulkan sejak November hingga Desember 2024.

Tabel 3: Hasil Karakteristik Responden

Kategori Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)	
Jenis Kelamin	Laki-laki	47	48.0
	Perempuan	51	52.0
Lama Bekerja	1-5 tahun	86	87.8
	6-5 tahun	6	6.1
	Lebih dari 10 tahun	6	6.1
Pendidikan	SMA/SMK	67	68.4
	D1/D2/D3/D4	3	3.1
	Sarjana	28	28.6

Sumber: Data diolah (Output SPSS 25) 2025

Tabel 3, menyatakan responden memiliki karakteristik yang berdominan Perempuan sebanyak 51 orang. Dengan lama bekerja mayoritas 1-5 tahun sebanyak 86 orang. Dengan pendidikan terakhir responden adalah mayoritas SMA/SMK sebanyak 67 orang.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah data yang digunakan tidak normal atau normal.

Tabel 4: Hasil Uji Normalitas

Nilain Sig. 2-tailed	Jumlah Item
Uji Persamaan Pertama	
0.167	98
Uji Persamaan Kedua	
0.200	98

Sumber: Data diolah (Output SPSS 25) 2025

Tabel 4 menggunakan Tes Satu Sampel *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil olah data uji pertama dengan jumlah 98 responden memiliki nilai signifikansi sebesar 0,167. Dengan nilai Asymp menunjukkan bahwa penelitian ini signifikan secara statistik dengan tingkat signifikansi 2-tailed > 0,05, sehingga uji normalitas yang dilakukan dapat diasumsikan normal dalam penelitian ini.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel-variabel independen dalam model regresi.

Tabel 5: Uji Multikolonieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Transformational Leadership</i> (X ₁)	0.336	2.980	Tidak terjadi multikolonieritas
<i>Quality Of Work Life</i> (X ₂)	0.274	3.644	
<i>Commitment Organizational</i> (Y ₁)	0.645	1.550	

a. Dependen Variabel: OCB

Sumber: Data diolah (Output SPSS 25) 2025

Tabel 5 menunjukkan hasil uji multikolonieritas, yang menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolonieritas dalam penelitian ini. Nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih besar dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan oleh peneliti untuk mengetahui apakah ada perbedaan varian residual antara dua contoh model regresi (Wiyono & Kusuma, 2020).

Tabel 6: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Signifikan	Ket
<i>Transformational Leadership</i>	0,481	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Quality Of Work Life</i>	0,891	
<i>Commitment Organizational</i>	0,695	

Sumber: Data diolah (Output SPSS 25) 2025

Hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan pada tabel 6, tidak ada heteroskedastisitas, menurut hasil uji Glejser yang dilakukan.

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan analisis jalan. Ini memungkinkan untuk menunjukkan pengaruh melalui variabel mediasi atau secara langsung.

Tabel 7: Hasil Uji Koefisiensi Regresi terhadap *Commitment Organizational*

Variabel	t	Sig.
<i>Transformational Leadership</i>	-.571	.001
<i>Quality Of Work Life</i>	4.645	.001

Sumber: Data diolah (Output SPSS 25) 2025

Nilai signifikansi (Sig) variabel transformational leadership adalah 0.001, dan nilai hitung t adalah -0.571, yang lebih rendah dari nilai t-tabel sebesar 1.66071 (-0.571 kurang dari 1.66071). Sehingga *transformational leadership* berpengaruh negatif signifikan terhadap *commitment organizational*. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Widagdo & Roz, (2020) yang mengemukakan *transformational leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *commitment organizational*. Selanjutnya, *quality of work life* memiliki nilai signifikansi (Sig) 0.001 dan nilai t-hitung 4.645, yang lebih besar dari nilai t-tabel (4.645 < 1.66071). Sehingga *quality of work life* berpengaruh positif signifikan terhadap *commitment organizational*. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Syamsuddin et al., (2020) yang mengungkapkan *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan *commitment organizational*.

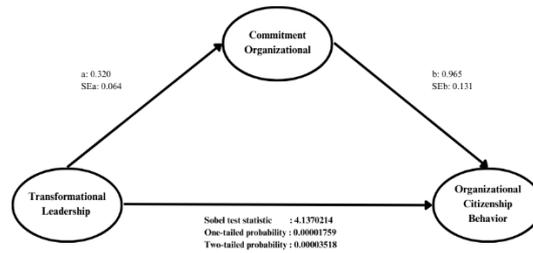
Tabel 8: Hasil Uji Koefisiensi Regresi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	t	Sig
<i>Transformational Leadership</i>	-1.058	.001
<i>Quality Of Work Life</i>	3.636	.001
<i>Commitment Organizational</i>	5.495	.001

Sumber: Data diolah (Output SPSS 25) 2025

Nilai signifikansi (Sig) variabel transformational leadership adalah 0.001, dan nilai t-hitungnya lebih rendah dari nilai t-tabel sebesar 1.66071, yaitu -1.058 kurang dari 1.66071. Hal ini mendukung temuan penelitian sebelumnya oleh Puspitasari & Fatimah, (2022) yang menyatakan *transformational leadership* berpengaruh negatif signifikan terhadap OCB. Selanjutnya, *quality of work life* memiliki nilai signifikansi (Sig) variabel 0.001, dan nilai t-hitung sebesar 3.636 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.66071 (3.636 lebih besar dari 1.66071). Sehingga, *quality of work life* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Temuan ini konsisten dengan penelitian Alfi et al., (2023) yang menyatakan *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selain itu, *commitment organizational* memiliki nilai signifikansi (Sig) 0.001 dengan nilai t-hitung 5.495 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.66071 (5.495 < 1.66071). Sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan *commitment organizational* terhadap OCB. Hasil tersebut konsisten dengan penelitian Winarsih & Riyanto, (2020) yang menyatakan bahwa *commitment organizational* berpengaruh positif signifikan OCB.

Uji Sobel



Gambar. 2 Hasil Uji Sobel Persamaan I



Gambar. 3 Hasil Uji Sobel Persamaan II

Sumber: Data Primer diolah 2024

Penelitian ini memiliki hasil uji sobel *Two-tailed probability* $0.00003518 < 0,05$ serta memiliki nilai sobel test $4.1370214 > 1,96$. Sehingga *commitment organizational* sebagai variabel intervening diterima dalam *transformational leadership* terhadap OCB. Kemudian, hasil uji sobel test penelitian ini memiliki nilai *Two-tailed probability* $0.00001537 < 0,05$ serta memiliki nilai sobel test $4.32333192 > 1,96$ sehingga *commitment organizational* sebagai variabel intervening diterima dalam *quality of work life* terhadap OCB.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan mengetahui pengaruh *quality of work life* dan *transformational leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* dimediasi *commitment organizational* karyawan PT Rumah Bersama Seluler dengan menganalisis menggunakan SPSS *statistics* 25 yang mendapatkan hasil sebagai berikut:

Hasil penelitian hipotesis 1 mengungkapkan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh negatif signifikan *organizational citizenship behavior* karyawan PT Rumah Bersama Seluler. Nilai t variabel *transformational leadership* sebesar -1.058 dengan skala yang signifikan 0.001 lebih kecil 0.05. Sehingga t hitung $(-1.058) <$ dari t tabel (1.66071). Dapat dilihat bahwa hasil deskriptif jawaban dari responden pada variabel *transformational leadership* menyatakan bahwa nilai rata-rata responden adalah 4.33 yang menunjukkan bahwa *transformational leadership* termasuk dalam kategori sangat baik serta rata-rata jawaban indikator responden terendah yaitu 4.18. Sehingga variabel terikat *transformational leadership* pada karyawan PT Rumah Bersama Seluler tidak mampu meningkatkan *organizational*

citizenship behavior karyawan pada perusahaan. Hal itu berarti *transformational leadership* bukan sebuah faktor penting dalam meningkatkan OCB dan memungkinkan dipengaruhi faktor lain baik faktor eksternal atau internal karyawan, bukan karena adanya *transformational leadership*. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Puspitasari & Fatimah, (2022) yang mengungkapkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh negatif signifikan pada OCB.

Hasil penelitian hipotesis 2 menyatakan bahwa QWL memiliki pengaruh positif signifikan dengan OCB pada karyawan PT Rumah Bersama Seluler. Nilai t variabel QWL sebesar 3.636 dengan skala yang signifikan 0.001. Sehingga nilai t hitung (3.636) > dari t tabel (1.66071) dan H_0 diterima dan H_2 diterima karena signifikan 0.001 lebih kecil 0.05. Ada satu indikator tertinggi dari QWL adalah QWL8 (rata-rata 4.39) dan satu indikator terendah QWL1 (rata-rata 4.11). Dapat dilihat bahwa hasil deskriptif jawaban dari responden pada QWL menyatakan bahwa nilai rata-rata responden adalah 4.22 yang menunjukkan QWL termasuk dalam kategori sangat baik. Kriteria tertinggi menyatakan bahwa QWL memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga peneliti mendapatkan kesimpulan adanya variabel terikat QWL dapat meningkatkan OCB pada karyawan PT Rumah Bersama Seluler. Kualitas kehidupan kerja yang baik bagi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, efektivitas, dan komitmen mereka terhadap organisasi. Sehingga, perilaku sukarela karyawan dapat meningkat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan perilaku warga negara organisasi. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Alfi et al., (2023) yang mengungkapkan QWL memiliki pengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Hasil penelitian hipotesis 3 menyatakan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh negatif signifikan *commitment organizational* karyawan PT Rumah Bersama Seluler. Nilai t variabel *transformational leadership* -0.571 dengan skala yang signifikan sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05. Sehingga t hitung (-0.571) < dari t tabel (1.66071). Dapat dilihat bahwa hasil deskriptif jawaban dari responden pada variabel *transformational leadership* menyatakan bahwa nilai rata-rata responden adalah 4.33 yang menunjukkan bahwa *transformational leadership* termasuk dalam kategori sangat baik serta rata-rata jawaban indikator responden terendah yaitu 4.18. Hal ini peneliti mendapat kesimpulan bahwa variabel terikat *transformational leadership* karyawan PT Rumah Bersama Seluler tidak mempengaruhi *commitment organizational* karyawan pada perusahaan. Hal itu berarti *transformational leadership* bukan sebuah faktor penting dalam meningkatkan *commitment organizational* dan memungkinkan dipengaruhi oleh faktor lain baik faktor eksternal atau internal karyawan, bukan karena adanya *transformational leadership*. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Widagdo & Roz, (2020) yang mengungkapkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh negatif signifikan pada *commitment organizational*.

Hasil penelitian hipotesis 4 menyatakan QWL memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *commitment organizational* pada karyawan PT Rumah Bersama Seluler. Nilai t QWL sebesar 4.645 dengan skala yang signifikan 0.001. Sehingga t hitung (4.645) > dari t tabel (1.66071) serta H_0 diterima dan H_4 diterima karena signifikan 0.001 lebih kecil 0.05. Terdapat satu indikator tertinggi dari QWL adalah QWL8 (rata-rata 4.39) dan satu indikator terendah QWL1 (rata-rata 4.11). Dapat dilihat bahwa hasil deskriptif jawaban dari responden pada QWL

menyatakan bahwa nilai rata-rata responden adalah 4.22 yang menyatakan QWL termasuk dalam kategori sangat baik. Kriteria tertinggi menyatakan bahwa QWL memiliki pengaruh positif signifikan *commitment organizational*. Sehingga, peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa adanya variabel terikat QWL karyawan PT Rumah Bersama Seluler. Kualitas kehidupan kerja yang baik bagi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Syamsuddin et al., (2020) yang mengungkapkan bahwa QWL memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *commitment organizational*.

Hasil penelitian hipotesis 5 menyatakan *commitment organizational* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Rumah Bersama Seluler. Nilai t variabel *commitment organizational* 5.495 dengan skala yang signifikan 0.001. Sehingga t hitung (5.495) > dari t tabel (1.66071) serta H_0 diterima dan H_5 diterima karena nilai signifikan 0.001 lebih kecil 0.05. Adanya dua indikator tertinggi dari *commitment organizational* adalah CO3 dan CO4 (rata-rata 4.12) dan satu indikator terendah CO5 (rata-rata 3.63). Dapat dilihat bahwa hasil deskriptif jawaban dari responden pada variabel *commitment organizational* mengungkapkan nilai rata-rata responden 3.88 yang menunjukkan bahwa *commitment organizational* termasuk dalam kategori baik. Kriteria tertinggi menyatakan *commitment organizational* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga peneliti mendapatkan kesimpulan adanya variabel terikat *commitment organizational* akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Rumah Bersama Seluler. Karyawan yang sangat berdedikasi terhadap organisasi mereka mungkin lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam aktivitas sukarela, yang dapat meningkatkan perilaku warga negara organisasi. Penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Winarsih & Riyanto, (2020) yang menunjukkan bahwa *commitment organizational* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB, sementara *quality of work life* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selain itu, *transformational leadership* juga menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *commitment organizational*, sedangkan *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *commitment organizational*. *Commitment organizational* sendiri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengaruh *transformational leadership* terhadap OCB diterima dengan *commitment organizational* sebagai variabel intervening, begitu pula pengaruh *quality of work life* terhadap OCB dengan *commitment organizational* sebagai variabel intervening. Penelitian ini diharapkan bisa menerapkan *transformational leadership*, *quality of work life*, dan *commitment organizational* untuk bisa memperbaiki dan meningkatkan OCB karyawan di perusahaan tersebut.

DAFTAR RUJUKAN

- Alfi, N., Rohmah, L., Pujianto, W. E., Nahdlatul, U., Sidoarjo, U., Nahdlatul, U., & Sidoarjo, U. (2023). The influence of organizational citizenship behavior (OCB) on the quality of work life and employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 37–47.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., & Avolio Suny-Bmghamton, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112–121. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iimb.2023.10.001>
- Birger Wernerfelt. (1984). A Resource-Based View of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171–180. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/smj.4250050207>
- Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., & Pitoyo, D. J. (2024). The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Heliyon*, 10(6), e27664. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27664>
- Krisna Mutiara Wati, Lakshitya Putri, S. C. H., & Dewi, N. C. (2022). Peningkatan Kapasitas Pelaku UMKM Melalui Pelatihan Penyusunan Business Model Canvas di Desa Pagerharjo Kulonprogo. *Room of Civil Society Development*, 1(2), 149–156. <https://doi.org/10.59110/rcsd.v1i2.43>
- Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungrakul, J. (2021). An empirical study on the model of self-efficacy and organizational citizenship behavior transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction in the thai automobile parts manufacturing industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3), 170. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/joitmc7030170>
- Organ, D. W. (1988). A restatement of the satisfaction-performance hypothesis. *Journal of Management*, 14(4), 547–557. <https://doi.org/10.1177/014920638801400405>
- Porter, M. E. (1985). Technology and competitive advantage (chapter 5 in competitive advantage book). *Journal of Business Strategy*, 5(3), 60–78. <https://doi.org/DOI:10.1108/EB039075>
- Purwani, W., & Sukestiningsih, S. (2022). The effect of relationship quality of work Life, quality of human resources on organizational citizenship behavior (ocb): an industrial psychology study. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2 SE-Articles), 1642–1657. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i2.2303>
- Puspitasari, A., & Fatimah, S. (2022). Pengaruh stres kerja, komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior Di PT. Askrindo Kantor Cabang Bandung. *Desanta Indonesian Of Interdisciplinary Journal*, 2(2). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p01>
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11), e11374. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Sagita, J., & Yao Tung, K. (2023). *The effect of authentic leadership, trust in teams, and organizational commitment to teacher's organizational citizenship behavior*. 7(1), 2232–

2238. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.5548>

- Said, M., Ahmad Yusuf, A., & Awaluddin, R. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 185–192. <https://doi.org/10.37366/master.v1i2.229>
- Suryani, R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosi, Komitmen Organisasi dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Wanita Pekerja Profesional Di Wilayah Jakarta. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6, 188–198. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2481>
- Syamsuddin, Kadir, A., Samrin, & Andriani, Y. (2020). The influence of quality of work life, work facilities, and organizational commitment on job satisfaction. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga*, 5(2), 257–274. <https://doi.org/10.20473/jeba.v31i22021.83-91>
- Wahyuni, W. S., & Dirbawanto, N. D. (2022). the Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in Employees. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business (Jhssb)*, 2(1), 306–316. <https://doi.org/10.55047/jhssb.v2i1.487>
- Widagdo, B., & Roz, K. (2020). The effect of transformational leadership style, motivation, and organizational culture on organizational commitments mediated by work satisfaction at Muhammadiyah Malang University. *European Journal of Business and Management*, 12(12), 99–107. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-12-08>
- Winarsih, S., & Riyanto, S. (2020). The effect of organizational culture, organizational justice, and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB). *International Journal of Management and Humanities*, 5(1), 12–19. <https://doi.org/10.35940/ijmh.a1123.095120>
- Wiyono, G., & Kusuma, H. (2020). *MANAJEMEN KEUANGAN LANJUTAN BERBASIS CORPORATE VALUE*. Edisi 2. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wu, C.-M., Chen, T.-J., & Wang, Y.-C. (2023). Formation of hotel employees' service innovation performance: Mechanism of thriving at work and change-oriented organizational citizenship behavior. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 54, 178–187. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.12.015>