



Peran *Quality of Work Life* dalam Membangun *Organizational Citizenship Behaviour* melalui *Sense of Belonging*

Asep Budiman; Gusti Tia Ardiani; Indi Ramadhani

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Siliwangi
Jalan Siliwangi No. 24, Tasikmalaya, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima:

26 April 2020

Disetujui:

16 September 2020

Keywords:

quality of work life; sense of belonging; organizational citizenship behaviour

Abstract

This research is based on the phenomenon of Human Resources problems in rural bank including lack of management. Some other problems that are faced by the organization is working at rural bank has not been an option for the employees. The incompatibility of compensation with expectations and the limited size of the rural bank market induce many potential employees to work at commercial banks. This caused the increase of employee turnover. Moreover, it is normal that potential employees are often attracted by greater and more appropriate compensation that motivated them to quit and find better work place. The model developed in this research was to test the role of quality of work life in building organizational citizenship behaviour through sense of belonging at rural bank in Tasikmalaya District. The result of this research is aimed at helping rural bank in Tasikmalaya District in knowing the role of quality of work life in building organizational citizenship behaviour through sense of belonging. The research method used was a survey method, with data collection techniques using a questionnaire given to 180 employees of rural bank in Tasikmalaya District. The data analysis and hypothesis testing in this study used mediation variable regression analysis (product of coefficient method). The results of this study declared that there was a positive effect on quality of work life on sense of belonging. Furthermore, the sense of belonging mediating a causal relationship between quality of work life on organizational citizenship behaviour.

Abstrak

Penelitian ini didasari oleh fenomena permasalahan SDM di BPR diantaranya kurangnya pengurus dan bekerja di BPR belum menjadi pilihan. Tidak sesuai kompensasi dengan harapan serta sempitnya pasar BPR sehingga banyak SDM yang potensial lebih memilih bekerja di bank umum menjadi salah satu penyebab *turnover* pegawai meningkat. Pegawai yang potensial sering diiming-imingi oleh kompensasi yang lebih banyak sehingga tergiur untuk pindah ke bank lain yang menawarkan kesejahteraan yang lebih baik. Model ini dikembangkan untuk menguji peran *Quality of Work Life* dalam membangun *Organizational Citizenship Behaviour* melalui *Sense of Belonging* pada BPR Kabupaten Tasikmalaya, sehingga diharapkan menjadi membantu BPR Kabupaten Tasikmalaya dalam mengetahui peran *Quality of Work Life* dalam membangun *Organizational Citizenship Behaviour* melalui *Sense of Belonging*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada pegawai BPR Kabupaten Tasikmalaya sebagai responden yang berjumlah 180 orang. Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Variabel Mediasi (Metode *Product of Coefficient*). Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif *Quality of Work Life* terhadap *Sense of Belonging* serta *Sense of Belonging* memediasi hubungan kausal antara *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

✉ *Corresponding Author:*

Indi Ramadhani

E-mail:

indiramadhani@unsil.ac.id

PENDAHULUAN

Hadirnya bank-bank seperti Bank Perkreditan Rakyat memiliki peran penting hingga pelosok pedesaan. Kehadirannya menjadi sarana masyarakat agar mulai tergerak untuk usaha kreatif sehingga tidak ada lagi yang namanya rentenir di sekeliling mereka kemudian selama ini petani dan pengusaha UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) kesulitan mendapatkan modal karena keterbatasan pengetahuan dan akses perbankan (Nadhilla, 2017). Hal tersebut ditegaskan oleh pernyataan Wakil Ketua Komite Ekonomi dan Industri Nasional yang menyebutkan bahwa, Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dapat menjadi tulang punggung pembangunan desa. Wilayah operasional dan keberadaannya hingga ke desa-desa sangat strategis untuk mendukung pengembangan wilayah pinggiran (Mega, 2017). Hal tersebut didukung oleh pemerintah salah satunya oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya yang memiliki PD. BPR Artha Galunggung, PD. BPR Artha Sukapura, DAN PT. BPR Cipatujah Jabar yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang didirikan dengan tujuan untuk mengurangi pengangguran dan meningkatkan pendapatan asli daerah. Pencapaian tujuan tersebut perlu dilandasi oleh optimalisasi kinerja BPR.

Dalam mengoptimalkan kinerja BPR diperlukan sumber daya manusia yang handal. Akan tetapi, Kepala OJK Regional 4 mengatakan bahwa SDM menjadi salah satu masalah krusial di BPR. Menurutnya, banyak BPR diisi oleh SDM yang kurang mumpuni dalam pengelolaan bank. Namun begitu, pihaknya menilai itu hal wajar. Mengingat pasar BPR yang cukup sempit dibanding bank umum. Sempitnya pasar BPR, mengakibatkan banyak lulusan Perguruan Tinggi (PT), enggan bekerja di BPR. Lulusan PT lebih cenderung memilih bekerja di bank umum (Lukman, 2018). Perhimpunan BPR Indonesia (2016) membahas permasalahan SDM di BPR terdiri dari kurangnya pengurus, SDM banyak namun terkonsentrasi pada *low management* dengan kompetensi terbatas, kompetensi dan

pengalaman calon pegawai kurang, kecilnya gaji dan fasilitas yang ditawarkan BPR, dan bekerja di BPR belum menjadi pilihan. Tidak sesuai kompensasi dengan harapan serta sempitnya pasar BPR sehingga banyak SDM yang potensial lebih memilih bekerja di bank umum menjadi salah satu penyebab turnover pegawai meningkat. Ditambah lagi pegawai yang potensial sering diiming-imingi oleh kompensasi yang lebih banyak sehingga tergiur untuk pindah ke bank lain yang menawarkan kesejahteraan yang lebih baik.

Dari permasalahan BPR seputar kompetensi dan perilaku pegawai sedangkan perusahaan membutuhkan pegawai yang cerdas dalam melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dengan kata lain pegawai tersebut diharapkan dapat menampilkan perilaku yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk dapat lebih optimal mencapai tujuan BPR. Menurut Robbins dan Judge (2008), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Untuk membangun perilaku pegawai yang seperti itu bahkan sampai pegawai bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, perusahaan perlu memperhatikan *quality of work life* (QWL). Dengan meningkatkan *quality of work life* akan tercipta *Organizational Citizenship Behavior* melalui meningkatnya *sense of belonging* pegawai pada tempatnya bekerja. *Sense of belonging* atau rasa memiliki terhadap sebuah perusahaan merupakan perasaan cinta terhadap perusahaan sehingga pegawai merasa ikut memiliki perusahaan tersebut meskipun pegawai tersebut tidak memiliki saham dalam perusahaannya. Dengan *sense of belonging* pegawai akan senantiasa memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kami menyimpulkan bahwa terdapat celah untuk membahas kembali penelitian mengenai peran *Quality of Work Life* dalam membangun

Organizational Citizenship Behaviour melalui *Sense of Belonging* pada BPR Kabupaten Tasikmalaya.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Landasan Teori

Quality of Work Life

Quality of Work Life merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan (Veithzal, 2010: 874). Adapun dimensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi yang mencukupi dan adil, Lingkungan yang aman dan sehat, Pertumbuhan dan sekuriti, Pengembangan kapabilitas manusia, dan Total ruang kehidupan (Walton dalam Wirawan, 2015: 107).

Quality of work life atau kualitas kehidupan kerja merupakan suatu sistem yang menganalisis pengalaman orang-orang dalam menjalankan pekerjaannya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, tingkat kemangkiran, angka pergantian pekerja, kepribadian, dan stres kerja (Hsu & Kernohan, 2006). Penelitian yang dilakukan oleh Mostafizur Rahman (2015) menemukan bahwa semakin baik *quality of work life* dapat memastikan kepuasan kerja, dan pegawai yang lebih tinggi kepuasan kerjanya lebih menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* yang lebih baik.

Organizational Citizenship Behaviour

Organizational Citizenship Behavior melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" yang merupakan salah satu bentuk

perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 1997: 1). Menurut Organ dalam Tang dan Ibrahim (1998: 530), OCB mempunyai lima dimensi yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *civic virtue*, *courtesy*, dan *Sportmanships*. OCB dapat dibangun dengan menciptakan *sense of belonging* pegawai.

Sense of Belonging

Hawkins dalam Sisly (2018: 53) menyebutkan bahwa *Sense of belonging* diartikan sebagai rasa memiliki dimana *sense* berarti perasaan dan *belonging* berarti mempunyai atau memiliki. Dari pengertian ini terlihat bahwa *sense of belonging* merupakan perasaan menjadi bagian dari suatu kelompok, dalam hal ini kelompok tersebut adalah perusahaan. *Sense of belonging* dapat terwujud dalam bentuk inisiatif, keberanian mengambil tanggung jawab dan risiko, serta keinginan berbagi sehingga mengubah bentuk keterikatan orang dengan organisasi dari sekedar yang bernuansa bisnis dan transaksional menjadi semacam keterikatan batin.

Hagerty dan Patusky (1995) membagi dua dimensi penyusunan dalam *Sense of belonging* yaitu *Valued Involvement* (pengalaman merasa dihargai, dibutuhkan, atau diterima atau didukung dalam lingkungannya) dan *Fit* (persepsi bahwa karakteristik individu mengartikulasikan dengan system atau lingkungan dimana dia berada). Dengan *sense of belonging* pegawai akan senantiasa memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.
- H₂: *Sense of Belonging* memediasi hubungan kausal antara *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di BPR Kabupaten Tasikmalaya (PD. BPR Artha Galunggung, PT. BPR Cipatujah Jabar, dan PD. BPR Artha Sukapura). Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Sample pada penelitian ini adalah pegawai BPR Kabupaten Tasikmalaya berjumlah 180 orang.

Uji validitas menggunakan Koefisien Korelasi *Product Moment* dengan hasil perhitungan keseluruhan item kuesioner dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel (0,148). Sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* dengan hasil perhitungan keseluruhan variabel dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* variabel *quality of worklife* yaitu 0,899, variabel *sense of belonging* sebesar 0,903, dan variabel *organization citizenship behaviour* sebesar 0,882 sehingga seluruhnya $>$ r tabel (0,148).

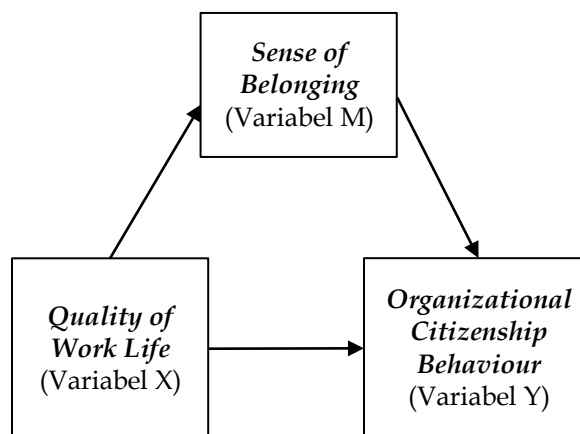
Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Variabel Mediasi (Metode *Product of Coefficient*) dengan dibantu SPSS Menurut Suliyanto (2011: 198) uji variabel mediasi dengan metode ini dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y) melalui variabel mediasi (M) atau menguji signifikansi pengaruh tak langsung. Perkalian pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel mediator (a) dan pengaruh langsung variabel mediator terhadap variabel dependen (b) menjadi (ab). Uji signifikansi pengaruh tidak langsung (ab) dilakukan berdasarkan rasio antara koefisien (ab) dengan *standard error* yang akan menghasilkan nilai t statistik. Untuk menghitung standar error ab digunakan rumus sebagai berikut:

$$s_{ab} = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Sedangkan nilai z koefisien ab adalah sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{s_{ab}}$$

Adapun model dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Research Framework

Berdasarkan Gambar 1, terdapat 2 variabel endogen yaitu *Sense of Belonging* dan *Organizational Citizenship Behaviour*, sehingga dibuat 2 (dua) persamaan regresi sebagai berikut:

Persamaan I :

$$Sense\ of\ Belonging = \alpha_1 + b\ Quality\ of\ Work\ Life$$

Persamaan II :

$$Organizational\ Citizenship\ Behaviour = \alpha_1 + b_2\ Quality\ of\ Work\ Life + b_3\ Sense\ of\ Belonging$$

Penarikan kesimpulan dilakukan dengan kriteria jika z hitung lebih besar dari z tabel, maka variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel mediasi dinyatakan memediasi hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis awal, kamo melakukan klasifikasi karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin, lamanya bekerja, status perkawinan, dan status pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui responden dalam penelitian ini 69% pria dan 31% wanita dengan 75% berstatus menikah. 9% diantaranya bekerja kurang dari 1 tahun, 57% bekerja kurang dari 5 tahun, dan 34% telah bekerja lebih dari 5 tahun. 62% berstatus pegawai tetap dan 38% berstatus kontrak.

Hasil dari tanggapan pegawai BPR Kabupaten Tasikmalaya mengenai *Quality of Work Life* dapat dilihat dari hasil jawaban pegawai melalui penyebaran kuesioner, yang terdiri dari 23 pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil perhitungan rekapitulasi dan Nilai Jenjang Interval terhadap tanggapan pegawai atas *Quality of Work Life* pada BPR Kabupaten Tasikmalaya diperoleh total skor sebesar 16.365. Hal ini menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* pada pegawai BPR Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi baik.

Hasil dari tanggapan pegawai BPR Kabupaten Tasikmalaya mengenai *Sense of belonging* dapat dilihat dari hasil jawaban pegawai melalui penyebaran kuesioner, yang terdiri dari 10 pernyataan yang kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil perhitungan rekapitulasi dan Nilai Jenjang Interval terhadap tanggapan pegawai atas *Sense of belonging* pada BPR Kabupaten Tasikmalaya diperoleh total skor sebesar 7.111. Hal ini menunjukkan bahwa *Sense of belonging* pegawai BPR Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi baik.

Hasil dari tanggapan pegawai BPR Kabupaten Tasikmalaya mengenai *Organizational citizenship behaviour* dapat dilihat dari hasil jawaban pegawai melalui penyebaran kuesioner, yang terdiri dari 16 pernyataan yang kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya.

Berdasarkan hasil perhitungan rekapitulasi dan Nilai Jenjang Interval terhadap tanggapan pegawai atas *Organizational citizenship behaviour* pada BPR Kabupaten Tasikmalaya diperoleh total skor sebesar 11.511. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational citizenship behaviour* pada pegawai BPR Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi baik.

Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Sense of Belonging* pada BPR Kabupaten Tasikmalaya

R square pada persamaan pertama *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar 0,616. Artinya, variasi *Organizational Citizenship Behaviour* dapat dijelaskan oleh variasi *Quality of Work Life* sebesar 61,6 persen sehingga varian variabel *Organizational Citizenship Behaviour* yang tidak dijelaskan oleh variabel *Quality of Work Life* adalah sebesar $e1 = \sqrt{(1-0,616)}=0,619$.

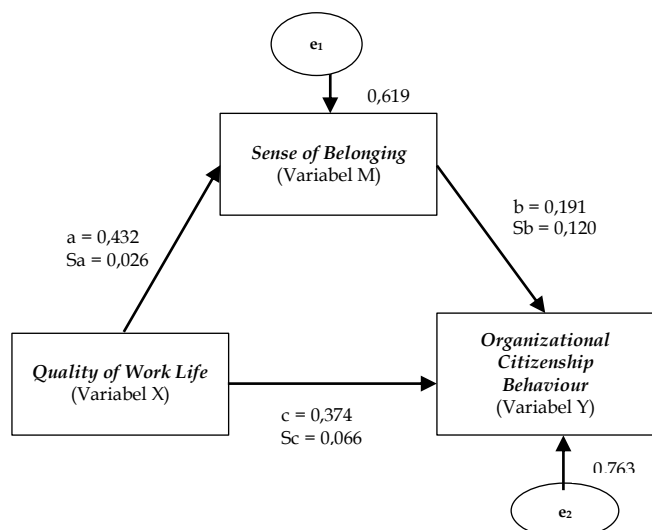
Unstandardized Coefficients pada persamaan pertama *Quality of Work Life* terhadap *Sense of Belonging* sebesar 0,432 dengan signifikansi 0,000, berarti terdapat pengaruh positif *Quality of Work Life* terhadap *Sense of Belonging*. Hal tersebut menunjukkan pengalaman pegawai BPR Kabupaten Tasikmalaya terhadap kompensasi yang mencukupi dan adil, lingkungan yang aman dan sehat, pertumbuhan dan sekuriti, pengembangan kapabilitas manusia, serta total ruang kehidupan mereka berkontribusi besar pada pembentukan *sense of belonging* atau perasaan menjadi bagian dari BPR Kabupaten Tasikmalaya.

Peran *Quality of Work Life* dalam membangun *Organizational Citizenship Behaviour* melalui *Sense of Belonging* pada BPR Kabupaten Tasikmalaya

R square pada persamaan kedua *Quality of Work Life* dan *Sense of Belonging* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar 0,418. Artinya, variasi *Organizational Citizenship Behaviour* dapat dijelaskan oleh variasi *Quality of Work Life* dan *Sense of Belonging* sebesar 41,8 persen sehingga varian variabel *Organizational Citizenship Behaviour* yang tidak dijelaskan oleh

variabel *Quality of Work Life* dan *Sense of Belonging* adalah sebesar $e_2 = \sqrt{1-0,418}=0,763$.

Berdasarkan hasil analisis pada model *summary* dan *coefficients* maka dapat dibuat model hasil analisis sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Analisis Model Regresi Variabel Mediasi *Quality of Work Life*-*Sense of Belonging*-*Organizational Citizenship Behaviour*

Untuk menghitung standar error ab digunakan rumus berikut:

$$s_{ab} = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$s_{ab} = \sqrt{0,191^2 0,026^2 + 0,432^2 0,120^2 + 0,026^2 0,120^2} = 0,052$$

Sedangkan untuk nilai z koefisien ab adalah sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{s_{ab}} = \frac{0,432 \times 0,191}{0,052} = 1,587$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai Z hitung diperoleh nilai 1,587 lebih besar dari Z tabel dengan tingkat signifikansi 0,1 yaitu 1,28, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Sense of Belonging* memediasi hubungan kausal antara *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, kami menemukan bahwa *Quality of Work Life* pada pegawai BPR Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan gaji yang diterima pegawai sepenuhnya memenuhi standar yang ditetapkan dan dapat memenuhi semua kebutuhan sehingga pegawai merasa puas terhadap gaji dan kompensasi seperti bonus yang diterima. BPR Kabupaten Tasikmalaya menyediakan kondisi kerja yang terhindar dari ancaman kesehatan fisik dan mental, lingkungan kerja yang bersih dan nyaman sehingga pegawai merasa puas terhadap kondisi kerja yang disediakan. BPR Kabupaten Tasikmalaya memberikan peluang untuk melakukan pembelajaran dalam rangka pengembangan diri dan membuat kebijakan yang meningkatkan profesionalisme sehingga kapabilitas pegawai meningkat dan dapat mengurangi stress kerja. Pegawai BPR Kabupaten Tasikmalaya merasa puas terhadap program pengembangan kapabilitas pegawai sehingga selalu berupaya meraih sesuatu yang lebih baik lagi. Kehidupan kerja terpengaruh dengan kehidupan rumah, begitu pula sebaliknya oleh karena itu, peraturan yang ditetapkan diupayakan tidak membuat pegawai stress dan Pimpinan memberikan kebebasan kepada pegawai untuk berbicara dan menyatakan pendapat. Pegawai BPR Kabupaten Tasikmalaya merasa puas terhadap hubungan sosial di dalam situasi kerja, terhadap kesempatan berkarier yang disediakan dan selalu berusaha untuk mengoptimalkan kapasitas kemampuan yang dimiliki dalam bekerja untuk mencapai kesuksesan BPR.

Sense of belonging Life pada pegawai BPR Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan pekerjaan yang dihasilkan pegawai

diakui dan dihargai dengan baik oleh semua pihak di BPR Kabupaten Tasikmalaya, adanya interaksi yang terbuka dengan semua pihak di perusahaan, adanya waktu kebersamaan yang menyenangkan selama bekerja dengan semua pihak di perusahaan, adanya hubungan atasan-bawahan secara profesional yang terjalin dengan baik, semua masukan pegawai didukung dan ditindaklanjuti oleh BPR, keinginan pegawai untuk mengembangkan karier didukung oleh BPR sehingga terjalin kepercayaan antara perusahaan dan pegawai dan pegawai merasa menjadi bagian dari perusahaan ini.

Organizational citizenship behaviour pada pegawai BPR Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi baik. Hal tersebut ditunjukkan pegawai dengan bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk, bersedia membantu pegawai lain yang pekerjaannya melebihi batas normal, bersedia menjadi volunteer untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta, bersedia membantu pegawai di luar departemen, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan, selalu datang segera jika dibutuhkan, selalu terlibat dalam bagian yang membantu perusahaan mencapai tujuan, memberikan perhatian terhadap bagian yang membantu tercipta *image* BPR yang baik, membantu mengatur kebersamaan secara departemental, menyimpan informasi tentang kejadian atau perubahan dalam BPR, mengikuti perubahan dan perkembangan dalam BPR, membaca dan mengikuti pengumuman BPR, membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk BPR, memiliki kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya, dan berusaha menahan diri dari aktivitas mengeluh dan mengumpat.

Analisis pengaruh menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap *Sense of Belonging*. Dan *Sense of Belonging* memediasi hubungan kausal antara *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan konsep *quality of work life* ini diharapkan

organisasi memiliki sistem yang memberi kesempatan kepada pegawai untuk dapat mengembangkan potensi diri dalam pekerjaannya, mampu memenuhi kebutuhan hidup dengan pekerjaannya sesuai tuntutan diri dan keluarganya, dan memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga pegawai akan merasa menjadi bagian dari BPR Kabupaten Tasikmalaya yang juga bagian hidupnya sehingga akan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. *Sense of belonging* dapat terwujud dalam bentuk inisiatif, keberanian mengambil tanggung jawab dan risiko, serta keinginan berbagi sehingga mengubah bentuk keterikatan orang dengan organisasi sari sekedar yang bernuansa bisnis dan transaksional menjadi semacam keterikatan batin tidak hanya pada pekerjaannya tapi pada organisasi tempat dimana ia bekerja. *Sense of belonging* akan memacu pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan bersama, dalam hal ini tujuan BPR dan tujuan pegawai telah menjadi tujuan bersama dengan menumbuhkan perilaku nilai tambah karyawan yang mencerminkan perilaku kewargaan organisasional (*Organizational Citizenship Behaviour*).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka kami menyimpulkan bahwa *Quality of Work Life* memiliki pengaruh positif pada *Sense of Belonging*. Serta *Sense of Belonging* memediasi hubungan kausal antara *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Saran

Penelitian ini memiliki beberapa memberikan saran baik secara empiris dan praktis. Pertama, kepada BPR Kabupaten Tasikmalaya untuk melakukan sosialisasi jika membuat peraturan baru sehingga tidak membuat pegawai tertekan dengan adanya peraturan baru, mendukung dan

menindaklanjuti masukan-masukan dari pegawai, serta mengadakan kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas *Team Work* dan rasa kekeluargaan diantara pegawai agar pegawai bersedia membantu pegawai lain di luar departemen. Kedua, saran untuk penelitian selanjutnya adalah disarankan untuk memasukkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *sense of belonging* dan *organizational citizenship behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, Ray., Reschke, Wayne. (1997). *Employee Value Added*. New York: Center for Organizational Effectiveness.
- Hagerty, Bonnie, & Patusky, Kathleen. (1995). Developing a Measure of Sense of Belonging. *Nursing Research*, Jan/ Feb, Vol. 44, No. 1.
- Hsu, Ming Yi & George Kernohan. (2006). Dimension of Hospital Nurse's Quality of Working Life. *Journal of Advance Nursing* 54(1), 120-131.
- Lukman Hakim. (2018). OJK KR 4 Jawa Timur Dorong BPR Tingkatkan Kualitas SDM. [Online]. Tersedia: <https://ekbis.sindonews.com/read/1302861/178/ojk-kr-4-jawa-timur-dorong-bpr-tingkatkan-kualitas-sdm-1525367127> [20 Februari 2019].
- Mega Putra Ratya. (2017). Jadikan BPR Tulang Punggung Pembangunan Desa. [Online]. Tersedia: <https://finance.detik.com/moneter/d-3698431/kein-jadikan-bpr-tulang-punggung-pembangunan-des> [20 Februari 2019]
- Mostafizur Rahman. (2015). A Qualitative Study on The Quality of Worklife, Organizational Citizenship Behaviour and Job Satisfaction. *Journal for World Wide Holistic Sustainable Development*, Issue 1, Volume 1: January 2015.
- Nadhilla Alfidza Aqmar. (2017). Urgensitas Perbankan Hingga Pelosok Pedesaan. [Online]. Tersedia: <https://www.kompasiana.com/nadhilaa/lfildzaaqmar/58a9acfffd22bd9f048b4570/urgensitas-perbankan-hingga-pelosok-pedesaan> [20 Februari 2019].
- Perhimpunan BPR Indonesia. (2016). Permasalahan dan Tantangan BPR/BPRS. Rakernas dan Seminar Nasional. www.perbarindo.or.id
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Cet. 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sisly Duri Afryana. (2018). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Sense of Belonging (Studi di Bandung Techno Park). *Jurnal Indonesia Membangun* Vol. 17. No. 2 Mei-Agustus 2018.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Tang, L.T., dan Ibrahim. (1998). *Antecedents of Organizational Citizenship Behavior Revisited: Public Personel in The United States and in The Middle East*. *Public Personnel Management*, Vol. 27.
- Veithzal Rivai, dkk. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.