

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN MODERASI BUDAYA ORGANISASI**
(Study Pada ASN Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah)

Rondiyah
Pasca Sarjana Unisbank Semarang
yahyarondiyah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Moderasi Budaya Organisasi pada ASN Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan pada ASN di lingkungan Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah responden sebanyak 120 orang ASN. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data adalah data primer. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, Budaya Organisasi mampu memoderasi Karakteristik pekerjaan terhadap OCB, Budaya Organisasi mampu memoderasi OWL terhadap OCB

Kata kunci : Karakteristik Pekerjaan, *Quality Of WorkLife (QWL)*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Budaya Organisasi

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Job Characteristics and Quality of Work Life (QWL) on Organizational Citizenship Behavior in the Midst of Organizational Culture Moderation at ASN Regional Office of the Ministry of Religion in Central Java Province. This research was conducted at ASN in the Regional Office of the Ministry of Religion of Central Java Province with 120 ASN respondents. The type of data used is quantitative data, while the source of data is primary data. The research instrument used in the form of a questionnaire was tested for validity and reliability, then to explain the magnitude of the effect of the independent variables on the dependent variable using multiple linear regression equations with SPSS version 25. The results showed that Job Characteristics had a positive and significant effect on OCB, QWL had a positive and significant effect on OCB, Organizational Culture was able to moderate the Characteristics of work towards OCB, Organizational Culture was able to moderate OWL to OCB

Keywords: *Jobs Characteristics, Quality Of Work Life (QWL, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Culture*

1. PENDAHULUAN

Di dalam era reformasi birokrasi sebagaimana saat ini sedang dijalankan di berbagai instansi pemerintahan peran OCB dianggap vital dan menjadi kunci utama dalam menentukan kinerja organisasi. Selain sebagai salah satu unsur yang unik dari perilaku individu dalam organisasi, OCB juga menjadi aspek yang sering terjadi dalam lingkup aparatur pemerintahan. Karena OCB menjadi karakteristik individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauan mengerjakan tugas pokoknya namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti melaksanakan kerjasama dengan pegawai lain, suka menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan layanan secara ekstra pada pengguna dan menggunakan waktu secara efektif, disiplin serta sesuai dengan aturan dimana perilaku tersebut merupakan OCB.

Perilaku OCB muncul karena terdapat sejumlah faktor yang mendahului yang menyebabkan seseorang pegawai melakukan OCB. Peningkatan kinerja sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas perilaku yang ditunjukkan pegawai, dimana perilaku ini diharapkan tidak hanya berkaitan dengan kualitas pelaksanaan atau tugas-tugas yang sudah ditetapkan (*in-role*) namun lebih dari itu juga perilaku yang bersifat *extra role* atau yang tidak dituangkan dalam *job description* organisasi dan mampu memberikan kontribusi positif dan efektif bagi organisasi.

OCB merupakan perilaku yang tergolong bebas tidak sesuai dengan tugas formal yang ditetapkan organisasi, bersifat sukarela, tidak untuk kepentingan diri sendiri, bukan tindakan terpaksa dan mengedepankan pihak lain (rekan kerja, lembaga atau organisasi); kedua OCB merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, (kinerja) dan tidak diperintahkan secara formal namun bermanfaat penting bagi efektifitas pencapaian tujuan organisasi; ketiga OCB tidak berkaitan secara langsung dengan kompetensi atau sistem *reward* formal karena karakteristik perilakunya yang volunter atau sukarela.

Diketahui dari hasil survei pra penelitian bahwa pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah sebagian besar telah melakukan OCB dimana terdapat data pegawai yang menyatakan sangat setuju dari semua indikator sebanyak 35%, yang memberi pernyataan agak setuju 22%, yang memberi pernyataan setuju ada 37% dan menyatakan netral ada 5%. Berdasarkan data tersebut perilaku OCB masih kurang didukung sebanyak 27% responden. Hal tersebut menarik untuk diteliti lebih lanjut dengan variabel-variabel yang berpengaruh.

Dalam penelitian sebelumnya Petty (2015) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap OCB, sedangkan Restin (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh langsung dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap OCB dan MajdAzar (2018) menyatakan tidak ada dampak signifikan dari dimensi karakteristik pekerjaan (identitas pekerjaan) terhadap OCB.

Pada penelitian Sehana (2015) menyatakan Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) berpengaruh positif terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB), Fitrijayanti et All (2015) menyatakan Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku organisasi kewarganegaraan. sedangkan Syahbanuari & Abdurrahman (2019) *Quality of Work Life* (QWL) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB);

Penelitian Maganda et al (2019) budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh individu dan karakteristik pekerjaan terhadap perilaku organisasional kewarganegaraan (OCB), Aditiana (2006), Lestari & Irfani (2019) menyatakan Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja (QWL), Mohanty (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam banyak hal dapat berdampak pada perilaku kewarganegaraan karyawan (OCB) dalam suatu Organisasi, Putra et all (2018) budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dan Annisa (2014) menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan hal-hal tersebut menarik untuk diuji lebih lanjut pengaruh karakteristik pekerjaan, *quality work of life* (QWL) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan moderasi budaya organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Citizenship behaviour (OCB)

Organ (1988) *Organizational Citizenship behaviour* atau yang dikenal dengan OCB yang dikemukakan pertama kali oleh organ merupakan perilaku individu yang ekstra, tidak secara langsung dapat dikenal dalam suatu sistem kerja yang formal, namun secara agregat mampu meningkatkan efektifitas fungsi organisasi.

Selanjutnya organ menjelaskan lima dimensi OCB yaitu *Altruism*, kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa, *Civic virtue*, menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi, *Conscientiousness*, menggambarkan pekerja yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan, *Courtesy*, perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain, *Sportsmanship*, menggambarkan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negative dari organisasi, *sportsmanship* menggambarkan *sportivitas* seorang pekerja terhadap organisasi.

Organ (1988) dalam Trisia & sakaapurnama (2014), OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (mood), persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja dan jenis kelamin (gender), Budaya organisasi sebagai kondisi awal yang utama yang dapat memicu terjadinya OCB pada karyawan sehingga budaya organisasi dapat berperan besar dalam mempengaruhi terciptanya OCB yang baik pada setiap individu.

Robbins (2003) dalam Trisia & sakaapurnama (2014), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi yang lain. Budaya organisasi tersebut berkaitan dengan cara karyawan mempersepsikan karakteristik budaya organisasi yang nantinya dapat memicu timbulnya OCB yang baik pada karyawan untuk organisasi. Budaya organisasi berupaya mengukur bagaimana karyawan memandang organisasinya, apakah organisasi tersebut dapat mendorong karyawan untuk kerja tim atau tidak, kemudian menghargai inovasi dan melumpuhkan prakarsa, sehingga budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi OCB.

Robbins & Judge (2008) dalam Trisia & Sakapurnama (2014). Faktor-Faktor yang mempengaruhi OCB dalam studi yang mengintegrasikan 3 teori yang mempengaruhi OCB karyawan, yaitu teori atribusi, pertukaran sosial dan kepribadian evaluasi diri, Ariani (2008) mengemukakan bahwa motif organisasi dan kepribadian evaluasi diri merupakan faktor inti yang dapat mendorong OCB anggota organisasi secara individual. Pector (1997) dalam Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa kepuasan terhadap kualitas kehidupan kerja adalah penentu utama OCB dari seorang karyawan. menurut Zurasaka (2008), OCB lebih dipengaruhi oleh kepribadian atau lebih tepatnya kecerdasan emosi dibandingkan faktor-faktor situasional dan kondisi kerja di atas, atau OCB merupakan mediator atau perantara dari faktor-faktor tersebut. Karena berdasarkan pengalaman kerja selama ini, dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang puas dengan kondisi dan situasi kerja mereka namun tetap tidak memiliki perilaku ekstra seperti ini.

2.1 Karakteristik Pekerjaan

Robbins & Judge (2008) Karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerdayaan jabatan yang dispesifikasikan kedalam 5 dimensi karakteristik inti yaitu keragaman ketrampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), Signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feed back*)

Setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup aspek besar materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang merasa pekerjaannya semakin berarti. Apabila seseorang melakukan pekerjaan yang sederhana, dan berulang-ulang maka menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan. Dengan memberi kebebasan pada karyawan dalam menangani tugas-tugasnya membuat seorang karyawan mampu menunjukkan inisiatif dan upaya mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan demikian desain kerja yang berbasis ekonomi ini merupakan fungsi dan faktor pribadi. Kelima karakteristik pekerjaan ini akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja dan ketidakhadiran dan perputaran karyawan.

Karakteristik pekerjaan seorang karyawan jelas terlihat desain pekerjaan seorang karyawan. Desain pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan oleh karena itu sangat mempengaruhi perasaan karyawan terhadap sebuah pekerjaan, seberapa pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan. Rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, mogok kerja, kerja lamban, pindah kerja dan kerusakan yang disengaja. Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi akan rendah tingkat kemangkirannya dan demikian sebaliknya, sehingga organisasi-organisasi dengan karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada organisasi-organisasi dengan karyawan yang tak terpuaskan sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi dan salah satu penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah kepuasan pada tempat kerja sekarang Robbins (2007). Setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup aspek besar materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti. Apabila seseorang melakukan pekerjaan yang sama sederhana dan berulang-ulang maka akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan. Kelima karakteristik kerja ini akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu: keberartian tugas, tanggung jawab, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi secara internal, kualitas kerja, serta kepuasan kerja

2.2 Quality Work Of Life (QWL)

Cascio (2006) QWL in terms of employees perceptions of their physical and mental well-being of work." Diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja, adapun dimensi dari QWL menurut Cascio(2006) adalah: 1) Partisipasi karyawan, 2) Penyelesaian konflik, 3) Komunikasi, 4) Kesehatan kerja, 5)Keselamatan dan Keamanan kerja, 6)Kompensasi yang layak, 7) Kebanggaan, 8)Pengembangan Karir.

Unsur-unsur pokok dari QWL adalah kepedulian manajemen tentang bagaimana pekerjaan dapat mempengaruhi manusia, efektifitas organisasi dan pentingnya partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan terutama yang berhubungan dengan karir, penghasilan dan masa depan mereka dalam pekerjaannya. Hal ini didukung oleh Husnawati (2006) yang mengemukakan bahwa QWL berarti keadaan di mana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi dan kemudian untuk melakukan hal itu bergantung pada apakah terdapat adanya:

- 1) Perlakuan yang fair, adil dan suportif terhadap para pegawai.
- 2) Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
- 3) Komunikasi terbuka dan saling mempercayai di antara semua pegawai.

- 4) Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
- 5) Kompensasi yang cukup fair.
- 6) Lingkungan yang aman dan sehat.

2.3 Budaya Organisasi

Robbins (2015) Suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya

Budaya organisasi atau *organization culture* merupakan suatu set asumsi implisit yang dipegang dan disebarluaskan serta dipatuhi oleh suatu kelompok yang mendeterminasi bagaimana cara pandang, cara pikir, dan reaksi terhadap suatu lingkungan dalam mengatasi masalah adaptasi integrasi eksternal dan internal, serta dikonderasi sebagai hal yang valid sehingga diajarkan kepada anggota baru sebagai nilai benar yang dianut atau diterapkan. Ada tiga karakteristik penting dalam budaya organisasi: Budaya organisasi mempengaruhi cara atau sikap dalam bekerja, Budaya organisasi disampaikan melalui sosialisasi, Budaya organisasi beroperasi pada tingkat yang berbeda

Budaya organisasi merupakan bagian paling inti dari suatu organisasi, di mana memiliki kekuatan untuk mempengaruhi sukses atau tidaknya suatu organisasi. Kesuksesan ini dapat terjadi dengan adanya dukungan penuh dari seluruh anggota. Budaya organisasi digunakan untuk menjadi pedoman berperilaku dari setiap anggota organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2015) fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki peranan untuk mendefinisikan batasan dengan menciptakan perberdaan antara satu organisasi dengan organisasi lain;
2. Menyampaikan suatu perasaan akan identitas bagi para anggota;
3. Budaya akan memfasilitasi komitmen pada segala sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan diri sendiri;
4. Mendorong stabilitas dari sistem sosial;
5. Budaya merupakan perekat sosial yang membantuk mengikat organisasi secara bersama –sama dengan menyediakan standar bagi apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan para pekerja;
6. Merupakan pengambilan perasaan dan mekanisme pengendalian yang membimbing dan membentuk tingkah laku dan perilaku dari pekerja budaya akan mendefinisikan aturan permainan.

Robbins and Judge (2015) menyatakan tujuh karakteristik utama yang dapat menangkap intisari dari budaya organisasi adalah sebagai berikut:

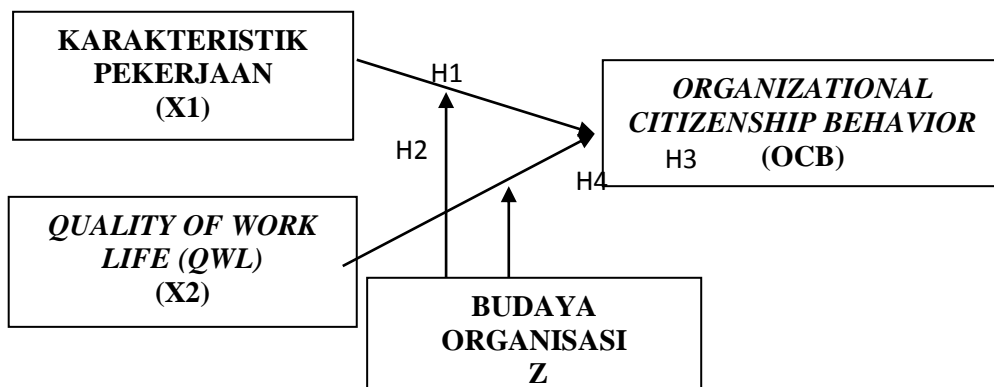
1. Inovasi dan pengambilan risiko; tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovasi dan mengambil resiko;
2. Perhatian terhadap detail; tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan posisi, analisis dan memperhatikan detail
3. Orientasi pada hasil, tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya
4. Orientasi orang tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek hasil terhadap orang-orang didalam organisasi
5. Orientasi tim tingkat aktivitas kerja diorganisis dalam tim daripada individu
6. Keagresifan, tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai;
7. Stabilitas, tingkat aktifitas organisasional menekankan pada mempertimbangkan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

2.4 Pengembangan Hipotesis

1. H1 : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap OCB.
2. H2 : *Quality Work Of Life* (QWL) berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
3. H3 : Budaya Organisasi memoderasi Karakteristik Pekerjaan terhadap terhadap OCB
4. H4 : Budaya Organisasional memoderasi QWL terhadap terhadap OCB

2.5 Model Penelitian

2.5.1 Model Grafis



Keterangan gambar diatas :

- 1.X1.= Karakteristik Pekerjaan
- 2.X2 = *Quality Of Work Life* (QWL)
- 3.Y = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
- 4.Z = Budaya Organisasi

2.5.2 Model Matematis

$$Y = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Y = \alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_1Z + e_2$$

$$Y = \alpha_3 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_2 Z + e_2$$

Keterangan :

Y = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

α = Konstanta regresi berganda

$\beta_1- \beta_6$ = Koefisien regresi

X1 = Variabel Karakteristik Pekerjaan

X2 = Variabel *Quality of Work Life* (QWL)

Z = Variabel Budaya Organisasi

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menurut Hadi (2006) adalah sekumpulan dari seluruh elemen yang dalam hal ini diartikan sebagai obyek penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah sebanyak 165 orang dengan masa kerja minimal ≥ 5 tahun. Maka penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut (Supramono dan Sugiarto (2013).

Objek penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi pembahasan yang sekaligus untuk mempertajam fenomena sosial yang nantinya dikaji sesuai dengan substansi yang diamati, yaitu bagaimana pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan moderasi Budaya Organisasi.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$= \frac{165}{1 + 165 (0.05)^2} = \frac{165}{1.4125} = 116.814159292$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N= jumlah populasi

e = batas kesalahan maksimal yang ditolerir dan sampel (5%)

3. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Definisi responden

Berdasarkan hasil olah data penelitian diketahui bahwa sebagian besar adalah responden laki-laki yaitu berjumlah 66 responden (55%) sedangkan responden Perempuan berjumlah 54 responden (45%). Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa responden laki-laki lebih dominan dari pada Perempuan, dan responden yang berusia antara 25-30 tahun berjumlah 3 responden (2.5%), 31-40 tahun 36 responden (30,0%), 41-50 tahun 41 responden (34,2%), dan responden yang berusia 51> tahun sebanyak 40 responden (33,3%). Dari data tersebut diketahui bahwa sebagian besar responden didominasi pada usia 41-50 tahun. Dimana usia tersebut dikatakan cukup berpengalaman dalam proses berkarier di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah.

Responden sebagian besar memiliki masa kerja 11 samapai 20 Tahun yaitu berjumlah 47 responden (39,2%). Sedangkan yang masa kerjanya 5 sampai 10 Tahun sebanyak 28 (23.3%), masa kerja 21-30 tahun ada 27 responden (22,3%), dan yang memiliki masa kerja lebih dari 31 tahun hanya 18 responden (15%).

Berdasarkan golongan sebagian didominasi oleh golongan IIIc – IV/a sebanyak 84 (70%), golongan II/c – III/b sebanyak 34 (28.3%) golongan di atas IV b sejumlah 2 responden (1.7%) dan Jabatan Fungsional Umum (JFU) sebanyak 99 responden, Kasi 16 responden (13.3%), Kasubag sebanyak 4 responden (3.3 %) dan Kabid sebanyak 1 responden (0.8%)

3.2 Uji Instrumen

3.2.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil validitas nilai KMO semua variabel diketahui hasilnya > dari 0.5 maka nilai kecukupan sampel sudah memenuhi syarat untuk dilakukan penelitian dan output component matrix menunjukkan bahwa semua item dalam variabel karakteristik pekerjaan, OWL, OCB dan budaya organisasi valid karena mempunyai loading factor >0.4.

3.2.2 Uji Realibilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan, QWL, OCB dan Budaya Organisasi reliabel karena mempunyai nilai alpha cronbach > 0,7.

3.3 Hasil Uji Regresi

Dibawah ini ditampilkan tabel hasil uji regresi:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi

| Persamaan | Uji Model | | | Uji t | | Keterangan |
|--------------------------|-------------------|--------|-------|-------|-------|-------------|
| | Adjusted R Square | F | Sig | Beta | Sig | |
| Y=b1X1+b2X2+e | 0,428 | 45,505 | 0,000 | | | |
| X1 → Y | | | | 0,383 | 0,000 | H1 diterima |
| X2 → Y | | | | 0,341 | 0,000 | H2 diterima |
| Moderasi 1 Interaksi X1Z | | | 0,000 | 0,782 | 0,000 | H3 diterima |
| Moderasi 2 Interaksi X2Z | | | 0,000 | 0,830 | 0,000 | H4 diterima |

Sumber: Data primer yang diolah 2019 Tabel Hasil Uji Regresi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa model regresi fit

1. Koefisien determinasi (R^2) untuk variabel dependen OCB (Y) sebesar 0.428 atau 42.8 %. Hal ini berarti bahwa Karakteristik Pekerjaan dan QWL mampu menjelaskan variabel OCB sebesar 42,8%, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini;
2. Berdasarkan tabel 1 diketahui hasil Uji F dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ hal ini berarti bahwa karakteristik pekerjaan dan QWL berpengaruh secara simultan terhadap OCB.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap OCB

Diketahui nilai β karakteristik pekerjaan 0,383 dengan sig 0,000 < 0,05 berarti karakteristik pekerjaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, yang berarti hipotesis 1 yang menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap OCB diterima, dengan demikian apabila karakteristik pekerjaan baik maka OCB akan meningkat

2. Pengaruh QWL terhadap OCB

Diketahui nilai β QWL 0,341 dengan sig 0,000 < 0,05 berarti QWL (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, yang berarti hipotesis 2 yang menyatakan QWL berpengaruh positif terhadap OCB di terima, dengan demikian apabila QWL baik maka OCB akan meningkat

3. Budaya Organisasi memoderasi karakteristik pekerjaan terhadap OCB

Diketahui interaksi budaya organisasi dengan karakteristik pekerjaan nilai β sebesar 0,782 dengan sig 0,000 < 0,05 maka budaya organisasi memoderasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap OCB yang berarti hipotesis 3 budaya organisasi memoderasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap OCB diterima dan dengan β positif berarti budaya organisasi memperkuat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap OCB

4. Budaya Organisasi memoderasi QWL terhadap OCB

Diketahui interaksi budaya organisasi dengan QWL nilai β sebesar 0,830 dengan sig 0,000 < 0,05 maka budaya organisasi memoderasi pengaruh QWL terhadap OCB yang berarti hipotesis 4 budaya organisasi memoderasi Pengaruh QWL terhadap OCB diterima dan dengan β positif berarti budaya organisasi memperkuat pengaruh QWL terhadap OCB

3.4 Pembahasan.

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan berterhadap OCB.

Berdasarkan dari perumusan hipotesis dan hasil pengolahan menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,000 atau $\leq 0,05$ dengan nilai β 0,383. Hal ini berarti bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh (Rahmi and Triyono,2016) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap OCB hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Meilina,2016) bahwa ada pengaruh langsung dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap OCB.

2. Quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB .

Berdasarkan dari perumusan hipotesis dan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Quality Of Work Life (QWL) sebesar 0,000 atau < 0,05 dengan nilai β 0,341 Hal ini berarti bahwa variabel QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Cascio (2006) menyatakan bahwa ada dua cara dalam menjelaskan QWL, yaitu: Pertama, QWL dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, QWL dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain. Secara singkatnya, Cascio (2006) menyatakan bahwa "QWL in terms of employees perceptions of their physical and mental well-being of work." Diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriyanti et all,(2015) ditemukan bahwa QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini sejalan dengan Sehana (2015) bahwa Quality of work life (QWL) berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

3. Budaya Organisasi mampu memoderasi positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap OCB

Berdasarkan dari perumusan hipotesis dan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai signifikansi moderasi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,000 atau > 0,05 dengan nilai β 0,782. Hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi mampu memoderasi secara positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap OCB hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian sejalan dengan penelitian Maganda et all (2019) dimana budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh individu dan karakteristik pekerjaan terhadap organizational citizenship behavior (OCB)

Robbins dan Judge (2015), menyatakan budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya

organisasi memberikan ciri khusus bagi organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain. Budaya organisasi merupakan nilai yang dipahami bersama sehingga menjadi acuan bagi setiap anggota organisasi dalam bertindak dan berinteraksi didalam organisasi. Budaya organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh pada perilaku anggota organisasi secara keseluruhan.

4. Budaya Organisasi mampu memoderasi QWL Terhadap OCB

Berdasarkan dari perumusan hipotesis dan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai signifikansi moderasi 2 untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,000 atau $> 0,05$ dengan nilai β 0,830 Hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi mampu memoderasi secara positif *quality of work life* (QWL) terhadap OCB. hal ini menunjukkan bahwa penelitian sejalan dengan penelitian menyatakan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *Quality of work life* (QWL), Mohanty,2012 menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam banyak hal dapat berdampak pada *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam suatu organisasi, Putra et all (2018) budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dan Annisa (2014) menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB yang berarti budaya organisasi mampu memoderasi QWL terhadap OCB.

Robbins & Judge (2015) budaya organisasi pertama memiliki peranan untuk mendefinisikan batasan dengan menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lain, kedua menyampaikan suatu perasaan akan identitas bagi para anggota, ketiga, budaya akan memfasilitasi komitmen pada segala sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri sendiri, keempat mendorong stabilitas dari sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mengikat organisasi secara bersama-sama dengan menyediakan standar bagi apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan para pekerja dan terakhir merupakan pengambilan perasaan dan mekanisme pengendalian yang membimbing dan membentuk tingkah laku dan perilaku dari pekerja serta budaya akan mendefinisikan aturan permainan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan ASN Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah maka perilaku OCB semakin meningkat.
2. QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, hal ini menunjukkan bahwa semakin organisasi memperhatikan kualitas kehidupan kerja ASN maka perilaku OCB semakin meningkat.
3. Budaya organisasi memoderasi secara positif karakteristik pekerjaan dan QWL terhadap OCB, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan langsung menguatkan karakteristik pekerjaan dan QWL sehingga perilaku kewarganegaraan karyawan (OCB) akan semakin meningkat.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini, maka ada beberapa hal yang dapat diungkapkan sebagai saran yaitu :

1. Karakteristik pekerjaan dan QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, sehingga untuk meningkatkan OCB maka karakteristik pekerjaan dan QWL harus meningkat, sedangkan berdasarkan hasil diskripsi variabel nilai mean terendah pada variabel karakteristik pekerjaan adalah X1.7 (Saya memiliki kebebasan dalam menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan untuk menyelesaikan pekerjaan). dan QWL pada X2.11 dan X2.12 (saya mendapatkan program konseling dan saya mendapatkan program rekreasi), maka disarankan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah dalam meningkatkan OCB sangat perlu meningkatkan kebebasan dalam menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan untuk menyelesaikan pekerjaan dan memberikan program konseling dan rekreasi bagi ASN.
2. Budaya Organisasi mampu memoderasi karakteristik pekerjaan dan QWL terhadap OCB, hal ini berarti budaya organisasi terlaksana dengan baik dan meningkat akan berpengaruh langsung pada peningkatan karakteristik pekerjaan dan QWL sehingga OCB meningkat, sedangkan berdasarkan hasil penelitian diskripsi variabel budaya organisasi ditemukan nilai mean terendah pada Z.11 (saya selalu agresif yang positif dalam bekerja), maka disarankan organisasi Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah meningkatkan budaya ASN untuk bersikap agresif yang positif dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio W. F. ,2006. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Life, Profits*. McGraw-Hill Irwin.
- Layaman (2010) Sisi Gelap Teori Organizational Citizenship Behavior Jurnal Al-Amwal Vol 1 Periode Januari – Juni 2010
- Mariman Darto ,2014. Peran *Organizational Citizenship* (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di sektor Publik: Sebuah Analisis *Teoritis dan Empiris The Role Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) In The Individual Prefomance Improvement In The Public Sektor: A Theoretical And Emperical analysis.*Jurnal Borneo Administrator/ Volume 10 /No. / 2014
- Rahmi Fitria & Riyono Bagus,2016. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Dengan Mediator Nilai-Nilai Kualitas Kehidupan Kerja fitriarahmi01@gmail.comJurnal Psikologi Undip Vol.15 No.1 April 2016, 64-76
- Syahbanuari dan Abdurrahman,2019. Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) *The Influence Of Quality Of Work Life (QWL) And Organizational Commitment To The Organizational Citizenship Behavior (OCB)(A Study on Regular Employee of PT Pindad PERSERO)* Prosiding manajemen vol 5 No 1 2019
- MajdAzar,2018. *The Impact of Job Characteristics on Organizational Citizenship Behavior Human Resources Department, Higher Institute of Business Administration, Syria* Corresponding Author: MajdAzar International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org || Volume 7 Issue 2 Ver. II || February. 2018 PP—54-57
- Meilina Restin, 2016. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Bri Kediri , EKSIS Vol XI No 1, 2016 ISSN:1907-7513 <http://ejournal.stiedewantara.ac.id>
- RahajaanThomas et al,2012. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior*(e-mail:1,4 kusdi_sbu@yahoo.com Profit (Jurnal Administrasi Bisnis) Vol 6, No 2 (2012): Profit Jurnal Administrasi Bisnis
- Fitrijayanti diana et all,2015. Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) Dan Kepercayaan Pada Pimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Komitmen Organisasional (Studi Pada Balai Latihan Kerja Pemerintah Sepulau Lombok) Jurnal Magester Manajemen Universitas Mataram 2015
- Saragih Maganda et all,2019. *The Influence of Individual and Work Characteristics on Organizational Citizenship Behavior with Work Culture as Moderating Variable* at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Balmera Branch, Medan, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 21, Issue 1. Ser. II (January. 2019), PP 47-52 www.iosrjournals.org
- Putra ed all,2018. Pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational Citizenshipbehavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai *Variabel intervening* (studi pada karyawan kusuma agrowisata divisi hotel kota batu)Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 62 No. 2 September 2018| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Agus Sehana,2015, Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Moderasi *Resistance To Change* (Studi Pada Biro Keuangan Setda Provinsi Jawa Tengah) Jurnal Unisbank periode 2 2015
- Alamsyah & Buntaran, 2016 Peran Budaya Organisasi Dalam Memoderasi Keterlibatan Kerja Dan Perilaku Kewargaorganisasian Pada Karyawan Non-Dosen firman0110@gmail.com Universitas Mercu Buana, Jakarta Jurnal Mediapsi 2016, Vol. 2, No. 1, 29-35-29
- Mohanty Jagannath 2012 *Influence Of Organizational Culture On Organizational Citizenship Behavior: A Three-Sector Study*Global Journal Of Business Research Volume 6 Number 1 2012
- Trisia Annisa & Sakapurnama Eko, 2014 . Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap OCB Pegawai Tetap Di Kantor Pusat Pt Garuda Indonesia (Persero) Tbk Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia E-Mail: trisia.annisa@gmail.com www.lib.ui.ac.id/naskahringkas/20
- Robbins P Stephen & Judge Atimothy,2015. Organisational behavior16th, Perilaku Organisasi (alih bahasa Saraswati Ratna & Sirait Febriela, Salemba empat 2017 cetakan kelima
- Ghozali Imam,2018 Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Badan Penerbit Universitas Diponegoro edisi 9