

Pengaruh *Quality of work life*, *Person organization fit*, dan Karakteristik Individu Terhadap *Organizational citizenship behaviour* Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi

Penulis:

Sunaryono ¹
Mahben Jalil ^{2*}
Ahmad Hanfan ³

Afiliasi:

Universitas Pancasakti
Tegal ^{1,2,3}

Korespondensi:

mahbenjalil@gmail.com
[m](https://www.linkedin.com/in/mahbenjalil)

Abstrak: Tujuan dilakukannya pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *quality of work life*, *person organization fit*, karakteristik individu terhadap *organizational citizenship behavior*, mengetahui pengaruh *quality of work life*, *person organization fit*, karakteristik individu terhadap komitmen organisasional, mengetahui pengaruh komitmen organisasional, *quality of work life* terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan komitmen organisasional sebagai pemediasi, mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan komitmen organisasional sebagai pemediasi, mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan komitmen organisasional sebagai pemediasi. Subyek penelitian ini adalah pegawai Kementerian Agama di kota Tegal yang berjumlah 79 pegawai. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data di penelitian ini adalah kuesioner. Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian instrumen penelitian, analisis deskriptif, analisis kuantitatif. Beberapa simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa *quality of work life*, karakteristik individu dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*, sedangkan *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*. Karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasional sedangkan *quality of work life* dan *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional mampu memediasi secara signifikan pengaruh karakteristik individu terhadap *organizational citizenship behavior* tetapi komitmen organisasional belum mampu memediasi secara signifikan pengaruh *quality of work life* dan *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: *Quality of work life*, *Person organization fit*, Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*

Pendahuluan

Sebuah institusi akan sukses jika ada kerjasama serta korelasi yang baik antara pemimpin serta staff karena korelasi yang baik berdampak positif bagi organisasi. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu institusi merupakan elemen krusial penentu efektivitas institusi karena di pundak SDMLah penggerak sesungguhnya dari tujuan serta harapan institusi. Keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam mencapai visinya tidak terlepas dari andil pegawainya. Pegawai instansi pemerintah tidak hanya menjadi sasaran pencapaian tujuan, tetapi yang lebih krusial

pegawai juga menjadi sasaran pelaku. Tanpa pegawai, instansi pemerintah tidak dapat mencapai semua rencana yang telah mereka tetapkan karena di tangan pegawailah pembangunannya (Nawawi, 2018).

Berdasar pada pengamatan selama masa observasi di kantor Kemenag Kota Tegal, masih ditemukan tingkat *OCB* rendah. Hal ini terlihat pada parameter yaitu disiplin pegawai masih rendah ketika menghadiri apel pagi serta sore, pegawai masih kurang kesadaran serta kerjasama dalam menjalankan perintah yang diberikan oleh pimpinan. 3) Masih ada pegawai yang merasa tidak nyaman bekerja di bagian tertentu serta ingin pindah ke bagian lain karena alasan pengalaman atau pengembangan karir. Berikut Data Absensi Kantor Kemenag Kota Tegal Thn 2021 (Kemenag Kota Tegal, 2021):

Tabel 1. Absensi Kantor Kementerian Agama Kota Tegal Thn 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Tanpa keterangan	Izin	Cuti	Sakit	Dinas Luar
Januari	79	12	16	10	0	0
Februari	79	11	14	8	0	0
Maret	79	7	12	20	0	0
April	79	0	5	17	2	4
Mei	79	6	5	0	3	3
Juni	79	0	0	5	0	9
Juli	79	9	7	6	0	7
Agustus	79	8	0	0	1	2
September	79	7	9	0	2	5
Oktober	79	3	8	4	0	0

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kota Tegal (2021)

Data tabel 1 di atas mengindikasikan bahwasanya masih ada beberapa pegawai yang tidak menjelaskan alasan tidak masuk kerja, serta pegawai yang melanggar disiplin menyebabkan tidak tercapainya kinerja Kementerian Agama Kota Tegal dengan baik. Riset mengenai *OCB* serta komitmen organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti, namun terdapat kesenjangan dalam hasil penelitiannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ardilla (2018), Gunawan (2020), Kurniawati (2018) hasil penelitian yang didapatkan yaitu *QWL* berpengaruh positif serta signifikan pada *OCB*, namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suriyana (2020), Melati (2020), Libertya (2020) dimana *QWL* tidak memiliki pengaruh pada *OCB*.

Pada variable *PO Fit* pada komitmen organisasi juga memiliki gap dalam hasil penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Maria (2017), dan Abdurachman (2017) mendapatkan hasil bahwa *PO Fit* berpengaruh pada komitmen pegawai pada organisasional, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Rumangkit (2019) *PO Fit* tidak berpengaruh pada komitmen pegawai pada organisasional.

Variable Komitmen organisasional pada *OCB* juga telah dilakukan penelitian sebelumnya, beberapa peneliti yaitu Sari (2021), Utami (2018), Putra (2017), Sulistyawati (2018), beberapa peneliti tersebut mendapatkan hasil yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif serta signifikan pada *OCB*, namun hasil penelitian yang berbeda didapatkan oleh Takdir (2020), Kurniawan (2017), Santoso (2018), dimana hasil yang didapatkan yaitu komitmen organisasi tidak signifikan mempengaruhi *OCB*.

Pada variabel komitmen organisasional sebagai variable mediasi *QWL* pada *OCB* telah dilakukan penelitian oleh Cristianus (2020), dimana hasil yang didapatkan adalah komitmen organisasional tidak mampu menjadi variable mediasi *QWL* pada *OCB*. Pada variabel komitmen organisasional sebagai variable mediasi *PO Fit* pada *OCB*, hasil yang didapatkan oleh peneliti Farzaneh (2018), Santoso (2018) yaitu komitmen organisasional bertindak sebagai mediator antara person-job fit and person-organization fit pada *OCB*. Variabel komitmen organisasional sebagai variable mediasi juga telah dilakukan penelitian oleh Ardiansyah (2018), dimana hasil yang didapatkan yaitu karakteristik individu berpengaruh pada *OCB* melalui komitmen organisasional

Berdasarkan fenomena yang terjadi serta masih terdapat perbedaan penelitian oleh peneliti sebelumnya. Berdasar pada fenomena serta kesenjangan riset tersebut di atas, menarik untuk dilakukan riset dengan judul

Pengaruh *Quality of work life*, *Person organization fit* serta Karakteristik Individu Terhadap *Organizational citizenship behaviour* Melalui Komitmen Organisasional Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tegal.

Metode Penelitian

Studi ini menggunakan metode riset deskriptif serta metode kuantitatif, penelitian akan dilakukan di Kementerian Agama Kota Tegal. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kementerian Agama di kota Tegal yang berjumlah 79 pegawai. Metode serta ukuran sample dalam studi ini ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau teknik full sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sample dimana besar sampelnya sama dengan populasi, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya sample untuk riset ini adalah 79 pegawai Kementerian Agama Kota Tegal. Teknik yang dipergunakan untuk pengumpul data riset adalah quesioner. Tujuan riset ini adalah untuk menjelaskan serta menguji pengaruh variable eksternal yang diteliti terhadap variable internal yang menjadi subjek riset. Keberadaan variable independen serta dependen dapat membuat efeknya sangat kompleks. Variable di atas merupakan variable laten untuk konstruksi indikator. Oleh karena itu, guna menguji data tersebut dapat dipergunakan teknik analisis PLS (*Partial Least Squares*).

- H₁: Terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap *organizational citizenship behavior*.
- H₂: Terdapat pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior*.
- H₃: Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap *organizational citizenship behavior*.
- H₄: Terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasional.
- H₅: Terdapat pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen organisasional.
- H₆: Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasional.
- H₇: Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behaviour*.
- H₈: Terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan komitmen organisasional sebagai pemediasi.
- H₉: Terdapat pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan komitmen organisasional sebagai pemediasi.
- H₁₀: Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan komitmen organisasional sebagai pemediasi.

Hasil

Tabel 2. Uji Validitas Variabel

No. Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kriteria
Variabel <i>Quality of work life</i>			
QWL1	0,948	0,361	Valid
QWL2	0,944	0,361	Valid
QWL3	0,931	0,361	Valid
QWL4	0,912	0,361	Valid
QWL5	0,911	0,361	Valid
QWL6	0,983	0,361	Valid
QWL7	0,944	0,361	Valid
QWL8	0,958	0,361	Valid
Variabel <i>Person organization fit</i>			
POF1	0,962	0,361	Valid
POF2	0,956	0,361	Valid
POF3	0,950	0,361	Valid
POF4	0,962	0,361	Valid
POF5	0,916	0,361	Valid

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
POF6	0,920	0,361	Valid
POF7	0,977	0,361	Valid
POF8	0,962	0,361	Valid
Variabel Karakteristik Individu			
KTI1	0,866	0,361	Valid
KTI2	0,953	0,361	Valid
KTI3	0,963	0,361	Valid
KTI4	0,963	0,361	Valid
KTI5	0,960	0,361	Valid
KTI6	0,971	0,361	Valid
KTI7	0,967	0,361	Valid
KTI8	0,938	0,361	Valid
Variabel Komitmen Organisasional			
KO1	0,935	0,361	Valid
KO2	0,973	0,361	Valid
KO3	0,923	0,361	Valid
KO4	0,683	0,361	Valid
KO5	0,937	0,361	Valid
KO6	0,906	0,361	Valid
Variabel <i>Organizational citizenship behaviour</i>			
OCB1	0,757	0,361	Valid
OCB2	0,972	0,361	Valid
OCB3	0,979	0,361	Valid
OCB4	0,961	0,361	Valid
OCB5	0,977	0,361	Valid
OCB6	0,969	0,361	Valid
OCB7	0,983	0,361	Valid
OCB8	0,909	0,361	Valid

sumber: data primer di olah (2022)

Hasil perhitungan validitas diperoleh bahwasanya semua pernyataan yang digunakan guna mengukur variabel dalam riset ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{tabel} = 0,361$ (r_{tabel} guna $n=30$), (Sugiyono, 2018) sehingga semua parameter tersebut adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Tabel 3. Uji Realibilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
1.	<i>Quality of work life</i>	0,981	Reliabel
2.	<i>Person organization fit</i>	0,984	Reliabel
3.	Karakteristik Individu	0,984	Reliabel
4.	Komitmen Organisasional	0,946	Reliabel
5.	<i>Organizational citizenship behaviour</i>	0,979	Reliabel

sumber: data primer di olah (2022)

Hasil perhitungan reliabilitas instrument diketahui nilai *cronbach's alpha* variabel *quality of work life* yakni sebesar 0,981 variabel *person organization fit* yakni sebesar 0,984 variabel karakteristik individu yakni sebesar 0,984 variabel komitmen organisasional yakni sebesar 0,946, dan variabel *organizational*

citizenship behaviour yakni sebesar 0,979 di mana semua variabel > 0,7 sehingga instrumen tersebut dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai pengumpul data riset.

Tabel 4. Deskripsi Variabel *Quality of work life*

Dimensi	Alternatif Jawaban					indeks (%)
	1	2	3	4	5	
Partisipasi dalam pengambilan keputusan	0,76	2,53	4,56	19,24	58,23	85,32
Partisipasi dalam kegiatan instansi	0,76	2,53	2,28	12,15	70,89	88,61
Kompensasi sesuai peraturan	0,51	2,53	3,80	29,37	48,10	84,30
Kompensasi sesuai harapan	0,51	3,04	6,08	29,37	43,04	82,03
Pekerjaan yang menantang	0,25	3,54	4,56	28,35	46,84	83,54
Pengembangan diri	1,52	1,01	2,28	16,20	65,82	86,84
Fasilitas kerja	1,27	1,52	8,35	21,27	49,37	81,77
Interaksi pegawai	0,51	3,04	3,04	12,15	69,62	88,35
Rata - Rata Indeks						85,09

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 4 menunjukkan bahwasanya rata-rata indeks variabel *quality of work life* sebesar 85,09% masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan pendapat responden bahwasanya *quality of work life* yang ada di Kantor Kemenag Kota Tegal sudah baik dengan mengedepankan dan bertanggung jawab terhadap semua kegiatan yang berada di Kantor, kemampuan *perceptive*, bersikap objektif, menentukan prioritas pekerjaan dan kemampuan berkompesifikasi.

Variabel *Person organization fit*

Tabel 5. Deskripsi Variabel *Person organization fit*

Dimensi	Alternatif Jawaban					indeks (%)
	1	2	3	4	5	
Nilai-nilai yang dianut instansi	0,51	3,04	2,28	18,23	63,29	87,34
Kesesuaian nilai-nilai	0,25	3,54	2,28	26,33	53,16	85,57
Pengetahuan tentang tujuan instansi	0,25	3,04	2,28	34,43	44,30	84,30
Pengetahuan tentang visi instansi	0,25	3,54	2,28	31,39	46,84	84,30
Kesesuaian tujuan	0,25	3,04	3,80	30,38	46,84	84,30
Pemenuhan kebutuhan	0,51	2,03	5,32	20,25	58,23	86,33
Norma dan budaya organisasi di instansi	0,76	2,53	2,28	26,33	53,16	85,06
Kesesuaian norma yang diyakini	0,25	3,04	3,04	28,35	50,63	85,32
Rata - Rata Indeks						85,32

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 5 menunjukkan bahwasanya rata-rata indeks variabel *person organization fit* sebesar 85,32% masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan pendapat responden bahwasanya terdapat kecocokan antara nilai-nilai organisasi serta nilai-nilai individu. PO Fit pada kantor Kemenag Kota Tegal tinggi karena nilai, tujuan, kepribadian, visi serta misi, karakter serta kompetensi staff sesuai dengan apa yang dimiliki organisasi serta peluang pengembangan diri yang terkait dengan tugas.

Variabel Karakteristik Individu

Tabel 6. Deskripsi Variabel Karakteristik Individu

Dimensi	Alternatif Jawaban
---------	--------------------

	1	2	3	4	5	indeks (%)
Pengetahuan yang mumpuni	0,25	3,04	5,32	38,48	34,18	81,27
Keterampilan yang diperlukan	0,25	3,54	2,28	33,42	44,30	83,80
Kemampuan intelektual	0,00	4,05	2,28	32,41	45,57	84,30
Waktu untuk keluarga	0,51	3,04	2,28	21,27	59,49	86,58
Kerja dalam team	0,25	3,54	2,28	19,24	62,03	87,34
Tanggung jawab terhadap instansi	0,25	3,54	2,28	18,23	63,29	87,59
Minat atas pekerjaan	0,25	3,54	3,80	22,28	55,70	85,57
Ide dan gagasan	0,25	3,54	3,04	34,43	41,77	83,04
Rata - Rata Indeks						84,94

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 6 menunjukkan bahwasanya rata-rata indeks variabel Karakteristik Individu sebesar 84,94 % masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan pendapat responden bahwasanya karakteristik individu yang ada di Kantor Kemenag Kota Tegal sudah baik di mana setiap pegawai di Kemenag merupakan pegawai dengan kepribadian yang berbeda dimana perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan mengakibatkan pegawai saling melengkapi dalam melaksanakan tugas.

Variabel Komitmen Organisasional

Tabel 7. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional

Dimensi	Alternatif Jawaban					indeks (%)
	1	2	3	4	5	
Membantu kemajuan instansi	0,25	3,54	2,28	23,29	56,96	86,33
Menerima setiap tugas	0,51	3,04	2,28	26,33	53,16	85,32
Mempertimbangkan masa kerja	1,27	4,05	6,08	33,42	31,65	76,46
Takut mencari pekerjaan lain	1,77	5,06	12,15	25,32	26,58	70,89
Loyalitas	0,00	3,04	3,04	28,35	51,90	86,33
Kebaikan instansi	0,00	4,05	2,28	23,29	56,96	86,58
Rata - Rata Indeks						81,98

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 7 menunjukan bahwasanya rata-rata indeks variabel komitmen organisasional sebesar 81,98% masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan pendapat responden bahwasanya pegawai di Kantor Kemenag Kota Tegal memiliki komitmen terhadap organisasi yang tercermin dengan loyalitas dan rasa kesamaan dengan tujuan organisasi, keikutsertaan pada organisasi, serta rasa setia terhadap organisasi.

Variabel *Organizational citizenship behaviour*

Tabel 8. Deskripsi Variabel *Organizational citizenship behaviour*

Dimensi	Alternatif Jawaban					indeks (%)
	1	2	3	4	5	
Membantu rekan yang tidak masuk kerja	0,51	5,57	10,63	25,32	34,18	76,20
Memberi motivasi pada rekan	0,25	3,54	2,28	26,33	53,16	85,57
Membangun kekompakan tim	0,51	3,04	2,28	25,32	54,43	85,57
Laporan saat terjadi error	0,51	3,04	3,04	16,20	64,56	87,34
Memfaatkan pengetahuan	0,25	3,54	2,28	17,22	64,56	87,85
Menjaga nama baik	1,27	1,52	0,76	16,20	68,35	88,10
Aktif dan tekun menyelesaikan tugas	0,76	2,53	2,28	19,24	62,03	86,84

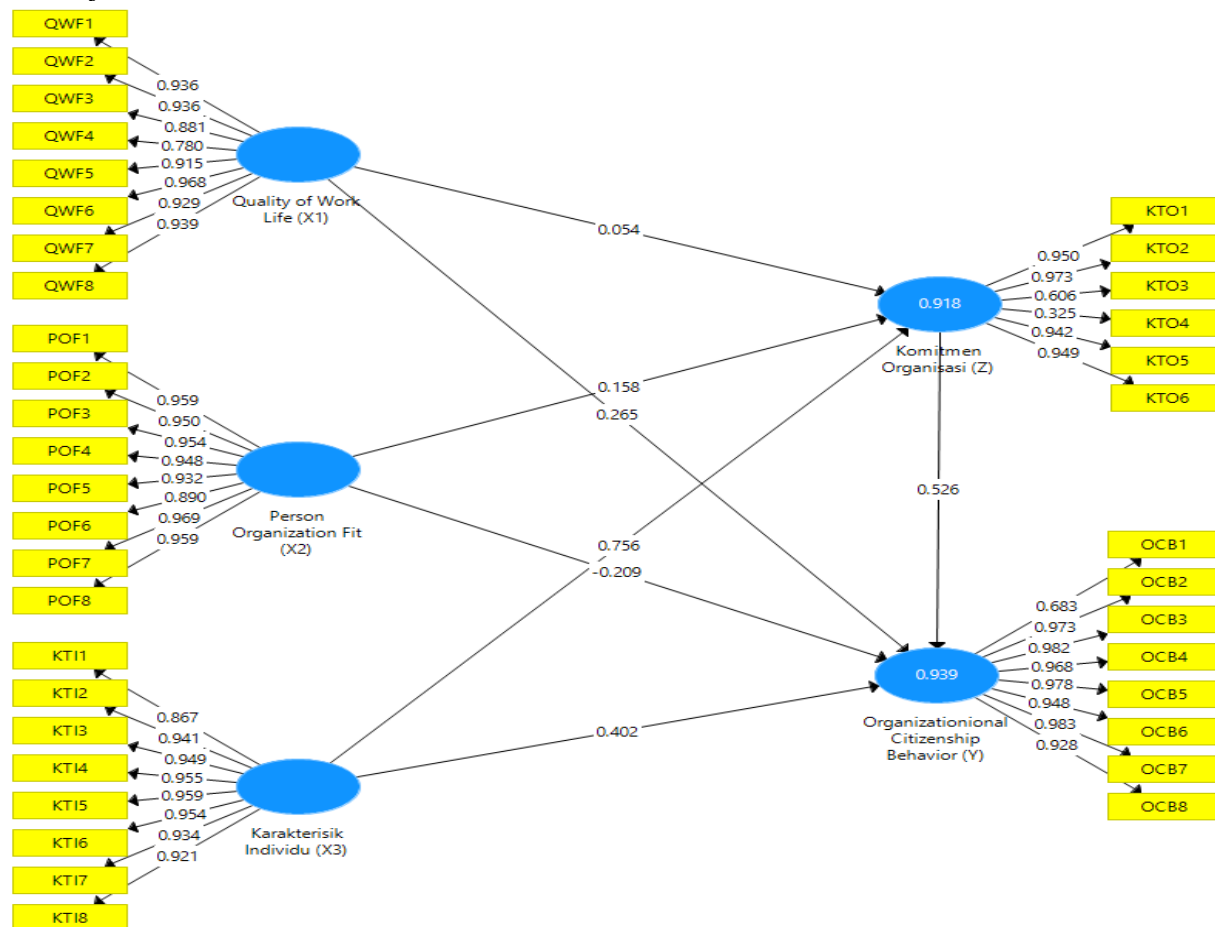
Memanfaatkan waktu kerja	0,25	2,03	3,80	20,25	62,03	88,35
Rata - Rata Indeks						85,73

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 8 menunjukkan bahwasanya rata-rata indeks variabel *Organizational citizenship behaviour* sebesar 85,73% masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan pendapat responden bahwasanya Pegawai di Kantor Kemenag Kota Tegal memiliki perilaku OCB yang tinggi dimana pegawai memberikan kontribusi pada instansi di luar persyaratan peran di tempat kerja serta secara sukarela menyelesaikan tugas.

Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan parameter refleksif yang dalam riset ini dapat dilihat dari korelasi antara skor parameter dengan skor konstruknya. Masing-masing parameter dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,500.

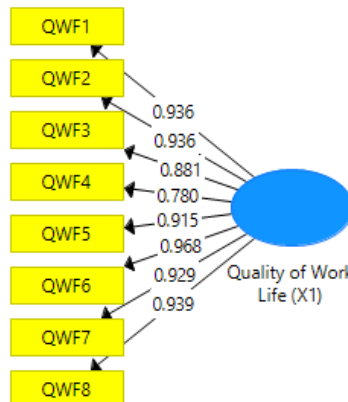


Sumber: Data primer diolah, 2022

Gambar 1. Model Corelasi Konstruk dan Parameter

Berdasar pada gambar di atas, kemudian diperoleh informasi mengenai *convergent validity* dari model pengukuran masing-masing variabel sebagai berikut:

Variabel Quality of work life



Gambar 2. Hasil *Outerloading* Variabel *Quality of work life*

Sedangkan tabel hasil *outerloading* variabel *quality of work life* adalah sebagai berikut:

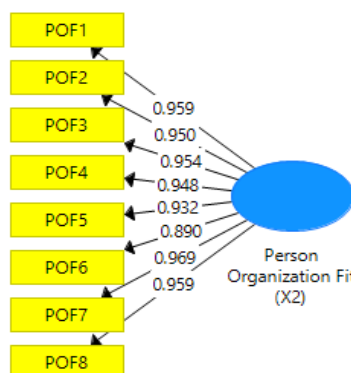
Tabel 9. *Outer Loading* Variabel *QualityY of Work Life*

Kode Pernyataan	<i>Outer Loading</i>
QWF1	0,936
QWF2	0,936
QWF3	0,881
QWF4	0,780
QWF5	0,915
QWF6	0,968
QWF7	0,929
QWF8	0,939

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 9 adalah hasil *outer loading* variabel *quality of work life* dimana diperoleh nilai korelasi parameter pada variabel rata-rata memiliki nilai di atas 0,500 sehingga 8 pernyataan mengenai variabel *quality of work life* tidak ada yang dikeluarkan dari model.

Variabel Person organization fit



Gambar 3. Hasil *outerloading* variabel *Person organization fit*

Sedangkan tabel hasil *outerloading* variabel *person organization fit* adalah sebagai berikut :

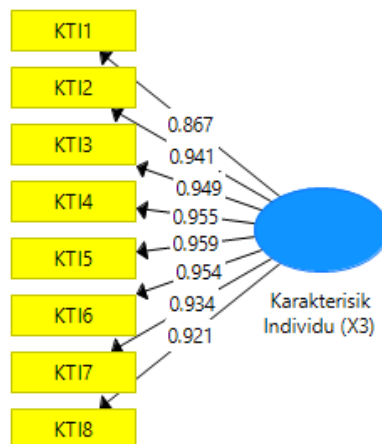
Tabel 10. *Outer Loading* Variabel *Person organization fit*

Kode Pernyataan	<i>Outer Loading</i>
POF1	0,959
POF2	0,950
POF3	0,954
POF4	0,948
POF5	0,932
POF6	0,890
POF7	0,969
POF8	0,959

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 10 adalah hasil *outer loading* variabel *person organization fit* dimana diperoleh nilai korelasi parameter pada variabel rata-rata memiliki nilai di atas 0.500, sehingga 8 pernyataan mengenai variabel *person organization fit* tidak ada yang dikeluarkan dari model.

Variabel Karakteristik Individu



Gambar 4. Hasil *Outer loading* Variabel Karakteristik Individu

Sedangkan tabel hasil *outerloading* variabel Karakteristik Individu adalah sebagai berikut :

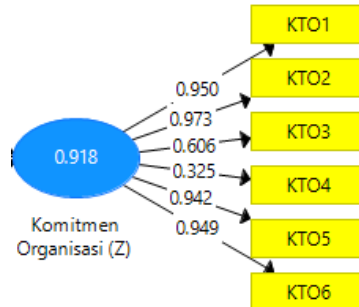
Tabel 11. *Outer Loading* Variabel Karakteristik Individu

Kode Pernyataan	<i>Outer Loading</i>
KTI1	0,867
KTI2	0,941
KTI3	0,949
KTI4	0,955
KTI5	0,959
KTI6	0,954
KTI7	0,934
KTI8	0,921

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasar hasil pada tabel 12 diperoleh nilai korelasi parameter variabel rata-rata memiliki nilai di atas 0,500 maka 8 pernyataan variabel Karakteristik Individu tidak ada yang dikeluarkan dari model.

Variabel Komitmen Organisasional



Gambar 5. Hasil *Outer loading* Variabel Komitmen Organisasional

Sedangkan tabel hasil *outerloading* variabel Komitmen Organisasional adalah sebagai berikut :

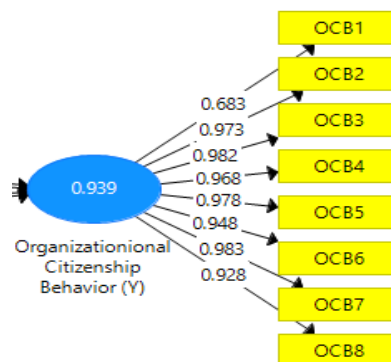
Tabel 12. *Outer Loading* Variabel Komitmen Organisasional

Kode Pernyataan	<i>Outer Loading</i>
KTO1	0.950
KTO2	0.973
KTO3	0.606
KTO4	0.325
KTO5	0.942
KTO6	0.949

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasar hasil pada tabel 12 diperoleh nilai korelasi parameter variabel rata-rata memiliki nilai di atas 0,500, kecuali pernyataan KTO4 yang memiliki nilai *outerloading* lebih kecil dari 0.500 yani sebesar 0.325 maka pernyataan tersebut dari variabel Komitmen Organisasional dikeluarkan dari model.

Variabel *Organizational citizenship behaviour*



Gambar 6. Hasil *Outer loading* Variabel *Organizational citizenship behaviour*

Sedangkan tabel hasil *outerloading* variabel *Organizational citizenship behaviour* adalah sebagai berikut:

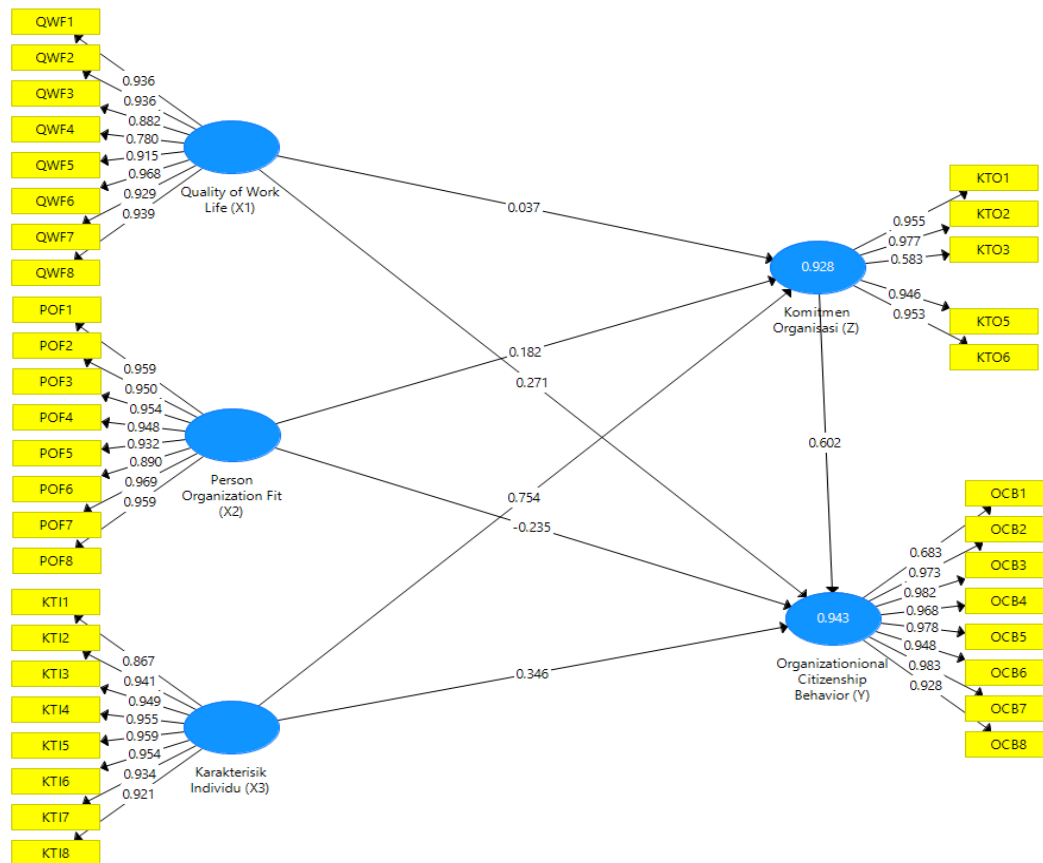
Tabel 13. *Outer Loading Variabel Organizational citizenship behaviour*

Kode Pernyataan	Outer Loading
OCB1	0.683
OCB2	0.973
OCB3	0.982
OCB4	0.968
OCB5	0.978
OCB6	0.948
OCB7	0.983
OCB8	0.928

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasar pada hasil pada tabel 13 diperoleh nilai korelasi parameter pada variabel rata-rata memiliki nilai di atas 0,500 maka guna 8 pernyataan variabel *Organizational citizenship behaviour* tidak ada yang dikeluarkan dari model.

Setelah parameter-parameter sudah diketahui dan dinyatakan signifikan, sehingga hasil output *Outer Loading* tampak pada Gambar 7 Hasilnya *Outer Loading* yang telah memenuhi *convergent validity* karena semua *loading factor* sudah memenuhi syarat berada di atas 0,500.



Gambar 7. Model Corelasi Konstruk dan Parameter yang sudah pernah memenuhi *Convergent Validity*

Sumber: Data primer diolah, 2022

Discriminant Validity

Ukuran lain dari efektivitas cakupan adalah nilai *mean variance extraction* (AVE), yang menggambarkan jumlah varians atau keragaman variabel eksplisit yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Semakin besar varians atau keragaman variabel eksplisit yang terkandung dalam konstruk laten, maka semakin besar pula representasi variabel eksplisit dalam konstruk laten. Ghozali (2018) menyarankan menggunakan AVE sebagai ukuran validitas konvergen, dimana nilai AVE minimal 0,500 menunjukkan ukuran validitas konvergen yang baik.

Tabel 14. Hasil Uji *Discriminant Validity*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Kriteria
<i>Quality of work life</i>	0.832	Memenuhi syarat
<i>Person organization fit</i>	0.893	Memenuhi syarat
Karakteristik Individu	0.875	Memenuhi syarat
Komitmen Organisasional	0.802	Memenuhi syarat
<i>Organizational citizenship behaviour</i>	0.875	Memenuhi syarat

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasar pada tabel 14, bisa dilihat bahwasanya seluruh variabel memiliki nilai *discriminant validity* yang tinggi yakni di atas 0,5 sehingga berdasar pada tabel tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwasanya model data yang diuji di dalam riset ini sudah memenuhi syarat diskriminant validity serta sebagai tahapan awal sebelum melakukan pengujian hipotesis sesudah melewati berbagai rangkaian pengujian.

Uji Composite Reliability

Tabel 15. Hasil Uji *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Kriteria
<i>Quality of work life</i>	0.975	Reliabel
<i>Person organization fit</i>	0.985	Reliabel
Karakteristik Individu	0.982	Reliabel
Komitmen Organisasional	0.952	Reliabel
<i>Organizational citizenship behaviour</i>	0.982	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

Konstruk dikatakan reliable jika *composite reliability* value lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwasanya semua construct model refleksif dalam riset ini sudah memenuhi kriteria reliabilitas.

Mengukur Inner Model

Model internal diukur dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter jalur dan derajat signifikansinya guna memahami korelasi antar konstruk potensial. Batas guna menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah 1,98 (Tabel 5% signifikansi = 1,98). Hasil perhitungan estimasi t-statistik dapat dilihat pada hasil koefisien jalur pada tabel di bawah ini:

Tabel 17. Hasil Pengujian *Inner Model*

Keterangan	Original Sample (O)	t-Statistics (O/STDEV)	p-value	Keputusan
<i>Quality of work life</i> (X ₁) → <i>Organizational citizenship behaviour</i> (Y)	0.271	2.429	0.015	Berpengaruh

Keterangan	Original Sample (O)	t-Statistics (O/STDEV)	p-value	Keputusan
<i>Person organization fit</i> (X ₂) → <i>Organizational citizenship behaviour</i> (Y)	-0.235	0.280	0.779	Tidak Berpengaruh
Karakteristik Individu (X ₃) → <i>Organizational citizenship behaviour</i> (Y)	0.346	2.577	0.010	Berpengaruh
<i>Quality of work life</i> (X ₁) → Komitmen Organisasional (Z)	0.037	0,280	0.779	Tidak Berpengaruh
<i>Person organization fit</i> (X ₂) → Komitmen Organisasional (Z)	0.182	1.161	0.246	Tidak Berpengaruh
Karakteristik Individu (X ₃) → Komitmen Organisasional (Z)	0.754	5.342	0.000	Berpengaruh
Komitmen Organisasional (Z) → <i>Organizational citizenship behaviour</i> (Y)	0.602	4.863	0.000	Berpengaruh
<i>Quality of work life</i> (X ₁) → Komitmen Organisasional (Z) → <i>Organizational citizenship behaviour</i> (Y)	0.022	0.281	0.799	Tidak Berpengaruh
<i>Person organization fit</i> (X ₂) → Komitmen Organisasional (Z) → <i>Organizational citizenship behaviour</i> (Y)	0.110	1.125	0.261	Tidak Berpengaruh
Karakteristik Individu (X ₃) → Komitmen Organisasional (Z) → <i>Organizational citizenship behaviour</i> (Y)	0.454	3.422	0.001	Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasar pada tabel 17 maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Model persamaan yang menggambarkan corelasi antar variabel laten adalah sebagai berikut :
 $Z = 0,037 \text{ Quality of work life} + 0,182 \text{ person organization fit} + 0,754 \text{ Karakteristik Individu} + \epsilon$
 $Y = 0,271 \text{ Quality of work life} - 0,235 \text{ person organization fit} + 0,346 \text{ Karakteristik Individu} + 0,602 \text{ Komitmen Organisasional} + \epsilon$
- b. Nilai *R-square* hasil olah data primer dari variabel Komitmen Organisasional adalah sebesar 0,928. Nilai *R-square* sebesar 0,928 berarti variabilitas konstruk Komitmen Organisasional dapat dijelaskan oleh konstruk *Quality of work life*, *Person organization fit*, dan Karakteristik Individu adalah sebesar 92,8% atau dapat dikatakan bahwasanya besarnya pengaruh *Quality of work life*, *Person organization fit*, dan Karakteristik Individu pada Komitmen Organisasional adalah sebesar 92,8%.
- c. Nilai *R-square* hasil olah data primer dari variabel *Organizational citizenship behaviour* adalah sebesar 0,943. Nilai *R-square* sebesar 0,943 berarti variabilitas konstruk *organizational citizenship behaviour*

- yang dapat dijelaskan oleh konstruk *quality of work life*, *person organization fit*, karakteristik individu dan komitmen organisasional adalah sebesar 94,3% atau dapat dikatakan bahwasanya besarnya pengaruh *quality of work life*, *person organization fit*, karakteristik individu dan komitmen organisasional pada variabel *organizational citizenship behaviour* adalah sebesar 94,3%.
- d. Berdasar hasil penelitian diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,271 bertanda positif dapat diartikan terdapat pengaruh positif *quality of work life* terhadap *organizational citizenship behaviour* dimana apabila *quality of work life* meningkat, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behaviour*. Nilai t-statistik dari hasil penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar $2,429 > t_{tabel}$ 1,99 pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai ρ -value sebesar $0,015 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwasanya *quality of work life* berpengaruh pada *organizational citizenship behaviour*.
 - e. Berdasar hasil penelitian diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,235 bertanda negatif dapat diartikan terdapat pengaruh negatif *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behaviour* dimana apabila semakin menurun *person organization fit*, maka *organizational citizenship behavior* pada pegawai akan rendah. Nilai t-statistik dari hasil penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar $0,280 \leq t_{tabel}$ 1,99 pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai ρ -value sebesar $0,779 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwasanya *person organization fit* tidak berpengaruh pada *organizational citizenship behaviour*.
 - f. Berdasar hasil penelitian diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,346 bertanda positif dapat diartikan terdapat pengaruh positif karakteristik individu terhadap *organizational citizenship behaviour* dimana apabila karakteristik individu semakin meningkat maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Nilai t-statistik dari hasil penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar $2,577 > t_{tabel}$ 1,99 pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai ρ -value sebesar $0,010 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwasanya karakteristik individu berpengaruh pada *organizational citizenship behaviour*. Berdasar hasil penelitian diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,037 bertanda positif dapat diartikan terdapat pengaruh positif *quality of work* terhadap komitmen organisasional dimana apabila *quality of work* meningkat maka akan meningkatkan komitmen organisasional. Nilai t-statistik dari hasil penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar $0,280 < t_{tabel}$ 1,99 pada signifikansi 0,05 serta memiliki nilai ρ -value sebesar $0,779 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwasanya *quality of work life* tidak berpengaruh pada komitmen organisasional.
 - g. Berdasar hasil penelitian diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,182 bertanda positif dapat diartikan terdapat pengaruh positif *person organization fit* terhadap komitmen organisasional dimana apabila *person organization fit* meningkat, maka akan meningkatkan komitmen organisasional. Nilai t-statistik dari hasil penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar $1,161 < t_{tabel}$ 1,99 pada signifikansi 0,05 serta memiliki nilai ρ -value sebesar $0,246 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwasanya *person organization fit* tidak berpengaruh pada komitmen organisasional.
 - h. Berdasar hasil penelitian diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,754 bertanda positif dapat diartikan terdapat pengaruh positif karakteristik individu terhadap komitmen organisasional dimana apabila karakteristik individu meningkat, maka akan meningkatkan komitmen organisasional. Nilai t-statistik dari hasil penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar $5,342 > t_{tabel}$ 1,99 pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai ρ -value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwasanya karakteristik individu berpengaruh pada komitmen organisasional.
 - i. Berdasar hasil penelitian diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,602 bertanda positif dapat diartikan terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behaviour* dimana apabila komitmen organisasional meningkat maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*. Nilai t-statistik dari hasil penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar $4,863 > t_{tabel}$ 1,99 pada signifikan 0,05 serta memiliki nilai ρ -value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwasanya komitmen organisasional berpengaruh pada *organizational citizenship behaviour*.
 - j. Berdasar hasil penelitian diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,022 bertanda positif dapat diartikan terdapat pengaruh positif *quality of work life* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasional sebagai variable mediasi. Nilai t-statistik dari hasil penelitian diperoleh t_{hitung}

sebesar $0,281 < t_{tabel} 1,99$ pada signifikan $0,05$ serta memiliki nilai p -value sebesar $0,779 > 0,050$ dengan demikian dapat diartikan bahwasanya komitmen organisasional belum mampu memediasi secara signifikan pengaruh *quality of work life* terhadap *organizational citizenship behaviour*.

- k. Berdasar hasil penelitian diperoleh nilai *original sample* sebesar $0,110$ bertanda positif dapat diartikan terdapat pengaruh positif *quality of work life* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasional sebagai variable mediasi. Nilai t -statistik dari hasil penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar $1,125 < t_{tabel} 1,99$ pada signifikan $0,05$ serta memiliki nilai p -value sebesar $0,261 > 0,05$, dengan demikian dapat diartikan bahwasanya komitmen organisasional belum mampu memediasi pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behaviour*.
- l. Berdasar hasil penelitian diperoleh nilai *original sample* sebesar $0,454$ bertanda positif dapat diartikan terdapat pengaruh positif karakteristik individu terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasional sebagai variable mediasi. Nilai t -statistik dari hasil penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar $3,422 > t_{tabel} 1,99$ pada signifikan $0,05$ serta memiliki nilai p -value sebesar $0,001 < 0,05$, dengan demikian dapat diartikan bahwasanya komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pembahasan

Pengaruh *quality of work life* pada *organizational citizenship behaviour*

Hasil penelitian membuktikan bahwa *quality of work life* berpengaruh pada *organizational citizenship behaviour* dimana apabila *quality of work life* meningkat, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

Memasuki era persaingan yang sangat tinggi saat ini, SDM dalam suatu instansi memerlukan staff yang bertindak sesuai dengan peraturan yang ada, namun dalam kerangka yang lebih luas juga diperlukan karakter out-of-role yang merupakan hal yang lumrah yang disebut *organizational citizenship behaviour (OCB)*. Organ (2018) menyatakan bahwasanya *OCB* adalah karakter yang tidak diimplementasikan sebagai bagian dari deskripsi tugas formal staff, seperti mengakomodasi rekan kerja, serta apa yang dilakukan seringkali merupakan pilihan pribadi setiap staff (Suriyana, 2020).

Karakter *OCB* berjalan dengan baik jika didukung oleh berbagai elemen dalam organisasi, salah satunya adalah kualitas kehidupan kerja staff. *QWL* mengacu pada setiap kegiatan dalam kerangka perbaikan yang terjadi di semua tingkatan organisasi, yang bertujuan untuk menaikkan disiplin serta efisiensi organisasi dengan menaikkan martabat serta pertumbuhan manusia (Libertya, 2020).

Hasil penelitian ini sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Ardilla (2018), Gunawan (2020) serta Kurniawati (2018) mengindikasikan bahwasanya *QWL* memengaruhi *OCB*. Melati (2020), Suriyana (2020), serta Libertya (2020) mengindikasikan temuan yang berbeda, mengindikasikan bahwasanya *QWL* tidak berpengaruh pada *OCB*. Riset Syahbanuari (2019) mengindikasikan bahwasanya *QWL* berpengaruh negatif serta tidak signifikan pada *OCB*.

Pengaruh *person organization fit* pada *organizational citizenship behavior*

Hasil penelitian membuktikan bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh pada *organizational citizenship behaviour* dimana ada atau tidaknya kecocokan antara nilai-nilai organisasi serta nilai-nilai individu pada kantor Kemenag Kota Tegal tidak mempengaruhi *organizational citizenship behaviour*.

OCB merupakan perilaku seorang staff diluar dari tugas inti yang tercantum dalam job desc, yang tidak ada kaitan langsung dengan system reward. *OCB* berkaitan dengan perilaku staff yang menyokong organisasi, termasuk perilaku menolong serta toleransi. Staff dengan *OCB* tinggi mengindikasikan perilaku positif seperti membantu orang lain, aktif berpartisipasi dalam aktivitas kantor, mengikuti aturan, dan memberikan layanan sebaik mungkin. *PO Fit* adalah kecocokan antara seseorang dan organisasi yang terjadi ketika setidaknya satu memenuhi kebutuhan yang lain. Ketika ada kesesuaian antara pegawai serta institusi maka pegawai akan berperilaku yang menyokong institusi diluar dari tugas formal dalam *job desc*. Semakin baik *person organization fit* maka *organizational citizenship behaviour* juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini berbeda dengan studi yang dilakukan oleh Alfani (2018), Barotuttakiah (2020), Soeprijadi (2021), serta Abdurachman (2017) membuktikan bahwasanya PoFit memengaruhi OCB, serta semakin baik PoFit maka semakin tinggi OCB.

Pengaruh karakteristik individu pada *organizational citizenship behavior*

Hasil penelitian membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh pada *organizational citizenship behavior*, dimana apabila karakteristik individu semakin meningkat maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

Institusi yang sukses memerlukan staff yang melampaui tanggung jawab formal serta bersedia memberikan kinerja yang melebihi harapan. Pada dunia kerja yang dinamis saat ini, di mana semakin banyak tugas dilakukan oleh tim, fleksibilitas sangat penting. Institusi mengharapkan staff untuk bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi tugas mereka. Karakteristik pribadi memang memiliki peran yang sangat penting dalam perilaku kewargaan institusi karena jika seorang staff memiliki karakteristik pribadi yang baik, maka staff tersebut berperilaku dengan cara yang menyokong institusi di luar tugas formal mereka dalam deskripsi tugas (Saputra, 2017).

Hasil penelitian ini sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Wibawa (2018), Utami (2018) Anwar (2018) serta Mukoffi (2018) membuktikan bahwa karakteristik pribadi dapat memengaruhi perilaku OCB, serta semakin baik karakteristik pribadi maka semakin baik pula perilaku OCB.

Pengaruh *quality of work life* pada komitmen organisasional

Hasil penelitian membuktikan bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh pada komitmen organisasional, dimana ada tidaknya pilihan dalam kehidupan sebuah organisasi di mana staff memiliki kemungkinan untuk berperan dalam menentukan bagaimana mereka bekerja untuk mencapai tujuan serta sasaran mereka tidak memengaruhi komitmen organisasional pegawai.

QWL adalah situasi dimana staff merasa aman dalam bekerja karena berada pada posisi yang menyenangkan serta diperlakukan sesuai dengan harkat serta martabat kemanusiaannya (Luthans, 2018). Sebuah survei di Amerika, mengindikasikan bahwa pengurangannya komitmen staff pada institusi disebabkan oleh kecenderungan staff mementingkan keperluan pribadinya di atas kepentingan institusi (Luthans, 2018).

Staff seringkali menginginkan gaji tinggi serta tunjangan lainnya untuk fleksibilitas serta otonomi. Adanya karakteristik tugas yang mengizinkan staff untuk menyeimbangkan kehidupan mereka baik di dalam maupun di luar tugas, oleh karena itu *QWL* merupakan elemen penting yang harus diperhatikan agar staff tidak berpindah ke perusahaan lain serta memiliki komitmen yang tinggi pada institusi (Cascio dalam Botutihe, 2017).

Hasil penelitian ini berbeda dengan studi yang dilakukan oleh Chrisienty (2017), Sudiq (2020), Muraga (2019), serta Liswandi (2018) menyimpulkan bahwasanya *QWL* memengaruhi komitmen organisasi, serta semakin baik *QWL* maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Pengaruh *person organization fit* pada komitmen organisasional

Hasil penelitian membuktikan bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh pada komitmen organisasional, dimana ada atau tidaknya kecocokan antara nilai-nilai organisasi serta nilai-nilai individu pada kantor Kemenag Kota Tegal tidak mempengaruhi komitmen organisasional.

Komitmen organisasi dianggap layaknya struktur yang krusial karena mendeskripsi hubungan yang baik antara staff serta institusi. Jika komitmen institusi staff tinggi, berarti staff tersebut memiliki identitas diri yang kuat dalam institusi, menerima system nilainya, bersedia untuk tetap menjadi anggota institusi, serta bersedia bekerja dengan sungguh-sungguh untuk institusi. Selain menganut system nilai, staff yang memiliki komitmen tinggi juga mencurahkan seluruh upaya, kompetensi, serta loyalitasnya untuk mencapai nilai serta tujuan institusi tersebut.

Hasil penelitian ini berbeda dengan studi yang dilakukan oleh Rumangkit (2019), Maria (2017), serta Abdurachman (2017) membuktikan bahwa PO-FIT memengaruhi komitmen organisasi, dimana semakin baik PO-FIT maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Pengaruh karakteristik individu pada komitmen organisasional

Hasil penelitian membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh pada komitmen organisasional, dimana apabila karakteristik individu semakin meningkat maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

Semakin banyak tanggungan, semakin besar komitmen pada institusi, karena seseorang akan bekerja lebih rajin serta antusias, sehingga kecenderungan untuk absen akan berkurang. Juga, semakin banyak seseorang akan tetap tinggal di institusi atau semakin besar jumlah anggota keluarga, semakin kecil kecenderungan untuk berpindah tugas. Komitmen organisasi merupakan aspek krusial dari kehidupan organisasi serta di mana setiap orang berpartisipasi serta berkontribusi pada institusi (Luthans, 2018).

Komitmen organisasi adalah salah satu karakter yang banyak dibahas serta dipelajari dalam institusi, baik layaknya variable dependen, independen, atau mediasi. Hal ini antara lain karena institusi memerlukan staff dengan tingkat komitmen institusi yang tinggi agar institusi dapat terus bertahan serta menaikkan layanan serta produk yang dihasilkannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Saputra (2017), Yuyun S (2020), serta Abdi (2020) membuktikan bahwasanya karakteristik individu memengaruhi komitmen organisasi, dimana semakin baik karakteristik individu maka semakin tinggi komitmen organisasi..

Pengaruh komitmen organisasional pada *organizational citizenship behaviour*

Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh pada komitmen organisasional, dimana apabila komitmen organisasional semakin meningkat maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

OCB adalah aktivitas sukarela anggota institusi yang menyokong fungsi institusi serta membuat karakter ini lebih bermanfaat, diwujudkan dalam tindakan yang mengindikasikan tidak mementingkan diri sendiri tetapi lebih berorientasi pada kesejahteraan orang lain. Krusialnya membangun OCB tidak terlepas dari komitmen staff dalam institusi. Komitmen staff akan mendorong terciptanya OCB. Ketika staff memiliki tingkat komitmen yang tinggi pada suatu institusi, staff dengan sepenuh hati bersedia mengambil tindakan yang dirancang untuk memajukan institusi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Sari (2021), Utami (2018), Putra (2017), Sulistyawati (2018), Syahbanuari (2019) serta Udayana (2017) membuktikan bahwasanya komitmen organisasi memengaruhi OCB, dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka OCB juga tinggi. Hal ini berbeda dengan temuan Kurniawan (2017) serta Santoso (2018) yang mengindikasikan bahwasanya komitmen organisasional tidak berpengaruh pada OCB.

Pengaruh *quality of work life* pada *organizational citizenship behaviour* dengan komitmen organisasional sebagai pemediasi

Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasional belum mampu memediasi secara signifikan pengaruh *quality of work life* terhadap *organizational citizenship behavior*.

QWL sangat krusial dalam membangun komitmen organisasi staff. Hal ini mengindikasikan bahwasanya semakin tinggi *QWL* yang dirasakan staff maka semakin tinggi komitmen staff pada institusi. *QWL* yang cenderung sedang mencerminkan bahwasanya kesadaran staff pada lingkungan perusahaan masih rendah, terutama dalam hal pemberian tunjangan serta fasilitas kerja yang memerlukan atensi manajemen. Semakin tinggi komitmen staff pada institusi seperti yang mereka rasakan mengenai *QWL* mereka, semakin tinggi karakter OCB staff, yakni kesediaan sepenuh hati untuk mengambil tindakan yang bertujuan memajukan institusi.

Pengaruh *person organization fit* pada *organizational citizenship behaviour* dengan komitmen organisasional sebagai pemediasi

Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasional belum mampu memediasi secara signifikan pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Staff yang nilai kehidupannya cocok dengan atribut institusi juga akan memiliki komitmen institusi yang tinggi. Tingkat identitas serta keterikatan pribadi pada institusi, di antaranya karakteristik komitmen organisasional meliputi loyalitas individu pada institusi, kesediaan untuk menggunakan bisnis atas nama institusi, serta kesesuaian antara tujuan pribadi serta tujuan institusi. Komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari pengakuan keterlibatan mendalam individu dalam institusi tertentu.

Pengaruh karakteristik individu pada *organizational citizenship behaviour* dengan komitmen organisasional sebagai pemediasi

Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi secara signifikan pengaruh karakteristik individu terhadap *organizational citizenship behavior*.

Karakter OCB tercermin dalam kesadaran serta kemauan untuk bekerja serta berkontribusi di luar persyaratan formal institusi. Salah satu determinan krusial dari terbentuknya karakter OCB adalah adanya komitmen organisasi yang didukung oleh karakteristik pribadi staff. Karakteristik pribadi adalah minat, tingkah laku pada diri sendiri, tugas serta lingkungan kerja, kebutuhan pribadi, kapabilitas atau kemampuan, knowledge serta emosi kerja, emosi, perasaan, keyakinan serta nilai

Simpulan

Berdasar pada hasil analisis dan pengujian pada hipotesis yang diujikan, maka diambil beberapa kesimpulan yakni *quality of work life*, karakteristik individu dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*, sedangkan *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*. Karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasional sedangkan *quality of work life* dan *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional mampu memediasi secara signifikan pengaruh karakteristik individu terhadap *organizational citizenship behavior* tetapi komitmen organisasional belum mampu memediasi secara signifikan pengaruh *quality of work life* dan *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior*

Daftar Pustaka

- Abdurachman, Putri Marita. 2017. Hubungan Antara Person – Organization Fit Dengan Organizational citizenship behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Central Proteina Prima Jakarta. Jurnal EMPATI, Vol 6, No 1 (2017): Januari 2017.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. 1997. Commitment In The Workplace Theory Research And Application. California: Sage Publications.
- Alfani, Muhammad. 2018. Pengaruh Person Job Fit Dan Person organization fit Terhadap Organizational citizenship behavior Dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan Volume 2 No. 2 Edisi September 2018, Hal. 73-85.
- Anwar, Chairul. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational citizenship behavior (OCB) pada Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember. Artikel Ilmiah Mahasiswa.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka. Cipta
- Ardiansyah, Ari. 2018. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Taspen Bandung). Skripsi, Universitas Pasundan Bandung.

- Ardilla, Wahyu. 2018. Pengaruh Quality of work life (QWL) Dan Organizational Climate Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Pada Organizational citizenship behaviour (OCB) Karyawan Di Politeknik LP3I Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol .7 No 1, Mei 2018.
- Ashkenas et al. 2018. *The Boundaryless Organization*. San Fransisco: Josey bass Publisers.
- Barotuttakiah, Rizki. 2020. Pengaruh Workplace Friendship Dan Person-Organization Fit (P-O fit) Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 2, No. 1, Hal. 101-110.
- Cascio, W.F. 2017. *Managing Human Resources : Productivity, QWL and Profits*. 3rd edition. Singapore: Irwin McGraw Hill Inc.
- Chen, H., Li, W. (2018). Understanding commitment and apathy in is security extra-role behavior from a person-organization fit perspective. *Behaviour & information Technology*. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2018.1539520>.
- Chiaburu, D. S., Oh, I.-S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. 2018. “The Five- Factor Model Of Personality Traits And Organizational citizenship behaviors: A Meta-Analysis”. *Journal Of Applied Psychology*, 96(6): 1140.
- Chrisienty O, Wenda. 2017. Pengaruh Quality of work life Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di CV Sinar Plasindo. *AGORA Vol. 3, No. 2*, hal. 483-490.
- Cristianus, Ivan. 2020. Pengaruh Quality of work life (QWL) Dan Keadilan Organisasional Pada Organizational citizenship behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Singkawang, Kalimantan Barat). Tesis, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2020.
- Davis, Keith. 2018. *Perilaku Dalam Organisasional*. Jakarta: PT. Erlangga
- Farzaneh, Jaleh. 2018. *The Impact Of Person-Job Fit And Person-Organization Fit On OCB The Mediating And Moderating Effects Of Organizational Commitment And Psychological Empowerment*
- Ferdinand, Augusty. 2017. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: AGF Books Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: BP UNDIP
- Gibson, James. L.,Jhon M., Ivancevich dan James H.,Donnelly, Jr. 2018. *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2017. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.
- Gunawan, Adi. 2020. Pengaruh Quality of work life Dan Employee Engagement Terhadap Organizational citizenship behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT Taspen (Persero) Kantor Pusat Jakarta). *Commerce Jurnal Ilmiah Politeknik Piksi Input Serang*, Vol. 7 No. 3 Sept. 2020, Hal. 215-241.
- Hui C, Lam SSK, & Law KS. 2017. Instrumental Values Of Organizational citizenship behavior For Promotion: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 85: 822–28.
- Irawan, Andy. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Kerja Terhadap Organizational citizenship behaviors Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pada Event Organizer Di Surabaya. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen*. Vol. 1 No. 2.
- Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T. 2017. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* Jakarta: Erlangga.
- Khaola, Peter P. dan Thotaone Sebotsa. 2017. Person-Organisation Fit, Organisational Commitment And Organisational Citizenship Behaviour. *Danish Journal of Management and Business Sciences*, July, Pages: 67-74.
-

- Kristoff, Amy.L. 2018. Person organization fit: An Intergrative Review of Its Conseptualization, Measurement and Implication. *Journal Personel OfPsychology*, Vol. 49 No.1. University Of Maryland.
- Kurniawan, Albert. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung.
- Kurniawati, Chaterine Eka. 2018. Pengaruh Quality of work life Terhadap Work Engagement Dan Organizational citizenship behaviour Pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya. *AGORA* Vol. 6. No. 2 (2018), hal. 1-6.
- Libertya, Diza Nurina. 2020. Pengaruh Quality of work life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Martadinata). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya* Vol. 4, No. 2, Hal. 1-9.
- Liswandi, 2018. Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol. 5 No. 1, hal. 50-63.
- Luthans, Fred. 2018. *Organization Behaviour*. (Alih bahasa Nurdin Sobali). Jakarta: Erlangga.
- Maria, Helena Stefani. 2017. Analisis Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan: Komitmen Organisasional Dan Organizational citizenship behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Telkom Witel Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, Volume 5, Nomor 1.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1997. *Commitment in The Workplace: Theory Research and Application* . United States of America: Sage Publications, Inc.
- Melati, Rima. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Quality of work life Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pontianak).
- Mukoffi, Ahmad. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) Karyawan Bagian Teknik PT. Terminix Indonesia Pasuruan. *JAMSWAP; Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Volume 3, Nomor 3 (2018): 32-46.
- Muraga, Andi Zulfakar. 2019. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5914-5923.
- Nawawi, Hadari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Organ, D. W., & Lingl, A. 2018. Personality, Satisfaction, and Organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135(3), 339–350.
- Organ, D.W., Podsakoff, Ph.M., Mackenzie, S.B., (2018). *Organizational citizenship behaviour: its nature, antecedents, and consequences*. Thousand OA: SAGE Publications.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. 2018. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Putra, Bagus Asta Iswara. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational citizenship behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.8, hal: 4892-4920.
- Rumangkit, Stefanus. 2019. Person organization fit, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal TECHNOBIZ* Vol. 3, No. 4, 2019, 19-24.
- Saputra, Ngurah A. Guruh. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Aditya Beach Resort Lovina, Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol 5, No 1.

- Sari, Ermina. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Visionist*, Vol. 10, Nomor 1 – Maret 2021, hal. 20-28.
- Schermerhorn, et. al. 2017. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua, Cetakan Keempat. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Soeprijadi, Fenny. 2021. Persepsi Kinerja Guru, Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Person-Organization Fit, Dan Organizational citizenship behavior. *Jurnal Pendidikan*, Vol. 22, No. 1, 2021, 1-14.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset
- Stoner, James A. 1986. *Manajemen*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sudiq, Rara Ayu S. Dwisaputri. 2020. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Segar Murni Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 3*, hal. 921-930.
- Subyantoro, Arief. 2018. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*
- Sugiyono. 2018. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyawati, Ni Luh Ketut Sri. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational citizenship behavior Pada Karyawan Hotel Berbintang Di Bali. *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development*, Universitas Bunda Mulia, Jakarta, 5-6 September 2018, hal: 141-153.
- Suriyana, Nofsri. 2020. Pengaruh Tingkat Quality of work life (QWL), Dan Knowledge Management Terhadap Organizing Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Graindo Mediatama. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, Volume 1, Issue 2, Juli 2020.
- Syahbanuari, Bevy Army. 2019. Pengaruh Quality of work life (QWL) dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational citizenship behavior (OCB) (Studi pada Pegawai Tetap PT Pindad PERSERO Bandung). *Prosiding Manajemen*, Volume 5, No. 1, Tahun 2019.
- Takeuchi, R., Bolino, M. C., & Lin, C.-C. 2017. Too Many Motives? The Interactive Effects Of Multiple Motives On Organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1239–1248. <https://doi.org/10.1037/apl0000001>
- Takdir, Soltan. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational citizenship behaviors (OCB) (Studi Kasus Yapis Di Tanah Papua Cabang Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Manajemen*, Vol. 6, No. 1 Juni 2020, Halaman : 9-16
- Tambe, Sukhada dan Meera Shanker. 2018. A Study Of Organizational citizenship behaviour (OCB) And Its Dimensions: A Literature Review. *International Research Journal of Business and Management – IRJBM*. Vol No.1, Page 67-73
- Turnipseed, D. L., & Rassuli, A. 2017. Performance perceptions of organizational citizenship behaviours at work: a Bi-level study among managers and employees. *British Journal of Management*, 16(3), 231–244. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00456.x>
- Udayana, I Putu Gede Paramita. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational citizenship behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 7, 2017: 3570-3594.
- Utami, Novariani Indri. 2018. Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organization Citizenship Behavior (Survei Pada Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Sukoharjo). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 1 50 6 No. 1 hal: 49 – 58

- Wibawa, Adhiyatma Prima. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Organizational citizenship behavior. Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman. Vol. 1 (1) 2018.
- Yuyun, S., 2020. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Enim. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 17 No.3, Oktober 2020 : 284-296.