

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) KARYAWAN  
PT MUSI HUTAN PERSADA, KPO NIRU**



ASLI  
8/8 2023  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI

**Skripsi Oleh:**

**NYAYU DINA ADRIATI**

**01011482023018**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) KARYAWAN  
PT MUSI HUTAN PERSADA, KPO NIRU**

Disusun oleh

Nama : Nyayu Dina Adriati  
NIM : 01011482023018  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen S1 Asal D3  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**ASLI**  
JURUSAN MANAJEMEN 8/ 2023  
FAKULTAS EKONOMI

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan  
Tanggal : 18 Juli 2023

Dosen Pembimbing



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)* KARYAWAN PT MUSI HUTAN PERSADA,  
KPO NIRU

Disusun oleh:

Nama : Nyayu Dina Adriati  
NIM : 01011482023018  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : S1 Manajemen Asal D3  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN 8/8 2023  
FAKULTAS EKONOMI

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada Tanggal 01 Agustus 2023  
dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 3 Agustus 2023

Pembimbing

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.  
NIP. 198104012014092001

Penguji

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.  
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nyayu Dina Adriati  
NIM : 01011482023018  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) KARYAWAN PT MUSI HUTAN PERSADA, KPO NIRU**

Pembimbing : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar kesarjanaan.

Palembang, 3 Agustus 2023

Pembuat Pernyataan



Nyayu Dina Adriati

01011482023018

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Unquestionably, the help of God is near.”*

(QS. Al-Baqarah: 214)

“Pendidikan bukan tentang mengisi wadah yang kosong, **tapi** pendidikan merupakan proses untuk menyalakan api pikiran.”

– B. Yeats

- **Skripsi adalah sebuah karya yang penulis persembahkan untuk:**
  - Allah SWT
  - Orang tua tercinta, adik, dan keluarga besar
  - Teman-teman seperjuangan
  - Almamater



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat, karunia dan hidayah-Nya masih diberikan kesempatan, kesehatan dan waktu untuk dapat mengerjakan, menjalani proses serta menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam penulis haturkan kepada Nabi Mulia yaitu Nabi Muhammad SAW semoga selalu mengalirkan keberkahan. Judul pada skripsi ini adalah **Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Karyawan PT Musi Hutan Persada, KPO Niru.**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan PT Musi Hutan Persada, KPO Niru. Skripsi ini dibuat dengan tujuan sebagai tugas akhir masa perkuliahan. Harapannya skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi perusahaan serta bagi pihak yang membutuhkannya. Skripsi ini tak luput dari kata sempurna maka dari itu dengan kerendahan hati penulis memohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Penulis,



Nyayu Dina Adriati  
NIM. 01011482023018

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan hingga penyelesaian skripsi ini penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah S.W.T karena berkat izin-Nya sehingga bisa menjadikan dan menyelesaikan segala urusan di dunia ini.
2. Keluarga besar saya terutama kedua orang tua, Bapak Kiagus Akhmad Rusdi dan Ibu Leni Yustina, atas segala rasa cinta kasih sayang, dukungan, semangat, motivasi, nasihat, pengorbanan, dan do'a – do'a yang tak hentinya untuk kesuksesan dan keberhasilan saya selama ini.
3. Adik saya, Kiagus Akhmad Dhani Adriawan, atas semua bantuan dan dukungan yang terus diberikan kepada saya selama ini.
4. Wak Ngah dan Kak Aben atas semua dukungan dan bantuan yang diberikan kepada saya untuk menyelesaikan perkuliahan ini.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E, M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Welly Nailis, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang memberikan arahan, pengetahuan dan motivasi selama masa perkuliahan.
8. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing, memberikan saran, serta arahan dalam mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini.
11. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M., selaku dosen penguji yang bersedia untuk memberikan masukan dan perbaikan dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu, semangat dan motivasi yang luar biasa ditularkan agar kami dapat menjadi manusia yang berilmu dan bermanfaat.
13. Seluruh Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya yang telah membantu dalam proses administrasi selama masa perkuliahan.
14. PT Musi Hutan Persada yang telah memberikan izin, membantu, mendukung serta memfasilitasi penelitian ini.
15. Muhammad Malik Madani atas semua dukungan, semangat, motivasi, dan do'anya selama ini.
16. Para sahabat (Leila, Faza, Nia, Halimah, Donna, Dwi, Nisa, Ekka, Ayu), terima kasih sudah berbagi bersama dan saling membantu.
17. Seluruh teman-teman Manajemen Alih Program 2020 yang telah memberikan banyak cerita dan pengalaman selama ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan, serta semoga Allah SWT membalas segala amal kebaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, Aamiin Yaa Rabbal'Alamiin.

Penulis,



Nyayu Dina Adriati  
NIM. 01011482023018



ASLI

JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI

8/8 2023

## ABSTRAK

### PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) KARYAWAN PT MUSI HUTAN PERSADA, KPO NIRU


Oleh:

Nyayu Dina Adriati

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan PT Musi Hutan Persada, KPO Niru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer. Metode pengambilan sampel, menggunakan sampel jenuh (sensus), dimana seluruh populasi akan dipilih menjadi sampel penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini yakni 261 karyawan PT Musi Hutan Persada yang berada di KPO Niru (215 karyawan tetap dan 46 karyawan kontrak). Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel nilai signifikan atau nilai  $\alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan PT Musi Hutan Persada, KPO Niru. Dengan demikian berdasarkan aspek-aspek yang telah diteliti sebaiknya manajemen perusahaan mampu memberi motivasi dan semangat lebih terhadap karyawannya melalui peningkatan *Quality Of Work Life* (QWL) karena hal tersebut dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan.

**Kata Kunci:** *Quality Of Work Life* (QWL), *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Pembimbing

  
Dr. Wita Farla W.K., S.E., M.M.  
NIP. 198104012014092001

Ketua Jurusan Manajemen

  
Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS

8/2023  
16

**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE (QWL) ON  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)  
EMPLOYEES OF PT MUSI HUTAN PERSADA, KPO NIRU**

**By:**  
Nyayu Dina Adriati

This study aims to determine the effect of Quality of Work Life (QWL) on *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* of employees of PT Musi Hutan Persada, KPO Niru. The research method used is quantitative method. The data used in the research is primary data. The sampling method used is a saturated sample (census), where the entire population will be selected as the research sample. The population in this study were 261 employees of PT Musi Hutan Persada who were in KPO Niru (215 permanent employees and 46 contract employees). Based on the results of the *t* test that showed the *t* value > *t* table significant value or *a* value, it can be concluded that Quality Of Work Life (QWL) has a positive and significant effect on *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* of PT Musi Hutan Persada employees, KPO Niru. Thus, based on the aspects that have been studied, company management should be able to provide more motivation and enthusiasm for its employees through improving Quality Of Work Life (QWL) because this can affect employee *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

**Keywords:** *Quality Of Work Life (QWL), Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

*Advisor*



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.  
NIP. 198104012014092001

*Chairman of The Management Department*



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi yang menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Disusun oleh:

Nama : Nyayu Dina Adriati  
NIM : 01011482023018  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) KARYAWAN PT MUSI HUTAN PERSADA, KPO NIRU

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN 8/8 2023  
FAKULTAS EKONOMI

Telah saya periksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses* dan dari saya setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.

NIP. 198104012014092001

## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Nyayu Dina Adriati  
NIM : 01011482023018  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang / 23 Juli 1998  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Jl. Angkatan 45, Lrg. Harapan, Gg. Asoka,  
RT. 39, RW. 12, No. 2167, Kel. Lorok Pakjo,  
Kec. Ilir Barat 1, Kota Palembang, Sumatera  
Selatan.  
Alamat E-mail : [nyayudinaadriati@gmail.com](mailto:nyayudinaadriati@gmail.com)

## PENDIDIKAN FORMAL

2004 – 2010 SD Negeri 23 Palembang  
2010 – 2013 SMP Negeri 45 Palembang  
2013 – 2016 SMA Negeri 10 Palembang  
2016 – 2019 POLITEKNIK NEGERI SRIWIJAYA

## PENGALAMAN ORGANISASI

2016 – 2019 Ketua Umum *English Debating Society*  
(EDS), Politeknik Negeri Sriwijaya  
2020 - 2022 Sekretaris Umum, Ikatan Duta Bahasa  
Sumatera Selatan



## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xi</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latarbelakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 <i>Quality of Work Life</i> .....	8
2.1.2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	11
2.2 Penelitian Terdahulu .....	17

2.3	Kerangka Konseptual.....	23
2.4	Hipotesis Penelitian.....	23
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>24</b>
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	24
3.2	Rancangan Penelitian.....	24
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	24
3.3.1	Jenis Penelitian.....	24
3.3.2	Sumber Data.....	25
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.5	Populasi dan Sampel.....	27
3.5.1	Populasi.....	27
3.5.2	Sampel dan Teknik Sampel.....	27
3.6	Teknik Analisis.....	27
3.6.1	Uji Instrumen.....	28
3.6.2	<i>Method of Successive Interval</i> .....	29
3.6.3	Uji Regresi Sederhana.....	30
3.6.4	Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	31
3.6.5	Uji Hipotesis.....	32
3.6	Definisi Operasional.....	32
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>37</b>
4.1	Deskripsi Umum Perusahaan.....	37
4.2	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	39
4.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	54
4.3.1	Hasil Uji Validitas.....	54
4.3.2	Hasil Uji Reabilitas dan Instrumen Penelitian.....	57
4.4	Profil Responden.....	58
4.4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
4.4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	59
4.4.3	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
4.4.4	Profil Responden Berdasarkan Jabatan.....	60
4.5	Metode Suksesif Interval.....	60

4.5 Uji Hipotesis .....	61
4.5.1 Analisis Regresi Sederhana .....	61
4.5.2 Analisa Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	62
4.5.3 Hasil Uji t .....	64
4.6 Pembahasan Pengaruh QWL Terhadap OCB karyawan PT Musi Hutan Persada di KPO Niru .....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>67</b>
5.1 Kesimpulan .....	67
5.2 Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Ketentuan Masa Kerja.....	4
Tabel 1.2 Seleksi Promosi Karyawan PT. PT Musi Hutan Persada.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	31
Tabel 3.2 Definisi Variabel dan Operasional.....	33
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Quality of Work Life</i> (QWL).....	39
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) .....	47
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel OCB.....	55
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Quality of Work Life</i> (QWL) .....	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4.6 Jenis Kelamin Karyawan PT Musi Hutan Persada di KPO Niru.....	58
Tabel 4.7 Usia Karyawan PT Musi Hutan Persada di KPO Niru .....	59
Tabel 4.8 Masa Kerja Karyawan PT Musi Hutan Persada di KPO Niru .....	60
Tabel 4.9 Jabatan Karyawan PT Musi Hutan Persada di KPO Niru.....	60
Tabel 4.10 Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	61
Tabel 4.11 Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	63
Tabel 4.12 Uji t .....	64



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Peserta MHP <i>Innovation Award</i> di Setiap Tahun Anggaran .....	2
Gambar 2.1 <i>Quality of Work Life</i> .....	9
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	23

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Metode Suksesif Interval.....	72
Lampiran 2 Hasil Uji SPSS .....	73
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian .....	83

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

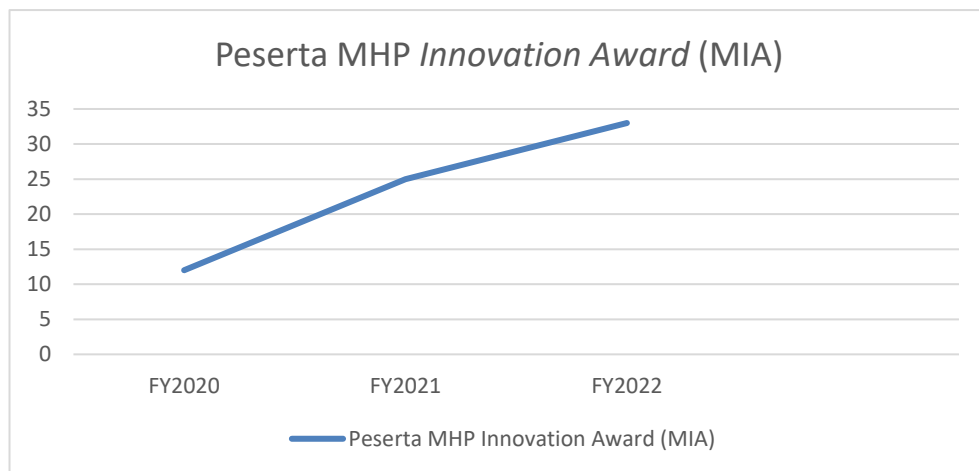
### **1.1 Latar Belakang**

PT Musi Hutan Persada merupakan salah satu perusahaan Hutan Tanaman Industri (HTI) yang memproduksi bahan baku untuk pembuatan bubur kertas. Lokasi kerja PT MHP terletak di tujuh kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Selatan diantaranya Kabupaten Muara Enim, Kabupaten PALL, Kabupaten Lahat, Kabupaten Musi Banyuasin, Kabupaten Musi Rawas, Kabupaten Ogan Komering Ulu, dan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Dengan target kerja yang tinggi, pimpinan perusahaan sangat meyakini bahwa aset yang paling berharga dan memiliki peran besar dalam menentukan pencapaian kerja perusahaan adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia, dianggap sebagai aset perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak dalam menjalankan operasi dan produksi disebuah perusahaan serta penting dalam menjaga keseimbangan dalam mengembangkan perusahaan. (Farla, et, .all,2023). Salah satu rencana jangka panjang perusahaan adalah menjadi perusahaan swasta terdepan dalam lingkup Asia. Demi mencapai rencana jangka panjang tersebut diperlukan peran aktif karyawan dalam memberikan ide dan pendapat.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku dalam sebuah organisasi. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial menurut Enny (2019). Pada hakikatnya OCB adalah kebebasan berpikir

dan kebebasan bertindak karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan PT Musi Hutan Persada, KPO Niru secara acak, 7 dari 10 karyawan mengatakan bahwa karyawan baru akan dibimbing oleh karyawan lama tanpa adanya paksaan ataupun senioritas dan saling memberikan dukungan satu sama lain. Hal ini mencerminkan perilaku OCB pada dimensi *Altruism* di PT Musi Hutan Persada, KPO Niru.

Di samping itu perilaku OCB pada PT Musi Hutan Persada, KPO Niru dapat dilihat dari keikutsertaan karyawan pada ajang yang tidak diwajibkan keikutsertaannya oleh perusahaan. Berdasarkan informasi dari panitia penyelenggara *MHP Innovation Award* (MIA) tahun 2023 yang tergambar pada diagram dibawah ini:



Gambar 1.1 Peserta MHP *Innovation Award* (MIA) Di Setiap Tahun

#### Anggaran

Sumber: PT Musi Hutan Persada, 2023

Dapat dilihat dari diagram diatas bahwa terus adanya peningkatan jumlah karyawan yang menjadi peserta MIA pada setiap tahun anggaran.



Karyawan – karyawan tersebut menyumbangkan ide kreatifnya demi keberlangsungan perusahaan. Hal ini menggambarkan adanya perilaku OCB pada dimensi *civic virtue* di PT Musi Hutan Persada, KPO Niru.

Rizky, dkk (2020) dalam jurnalnya menyatakan bahwa indikator *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue*, secara bersama-sama dipengaruhi oleh QWL. Sedangkan menurut Ricky (2020) dalam jurnalnya menyatakan bahwa OCB tidak dipengaruhi oleh QWL. Hal ini menyebabkan kontradiksi antara teori dari Rizky dengan teori dari Ricky.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah *Quality of Work Life* (QWL). QWL adalah kondisi dimana pekerja memiliki perasaan aman dan puas dalam bekerja karena berada dalam posisi yang menyenangkan dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia (Nawawi, 2001). Karyawan di PT Musi Hutan Persada, KPO Niru memiliki kesempatan karir yang baik dan luas. Hal ini terbukti dengan adanya beberapa program perusahaan seperti sistem suksesor dimana karyawan disiapkan untuk menjadi suksesor bagi posisi-posisi yang diduduki oleh karyawan dengan masa pensiun sudah dekat (Manajemen PT MHP, 2022). Data saat ini menunjukkan 80% dari posisi *Superintendent/Head* keatas yang sudah mendekati masa pensiun sudah memiliki suksesornya masing-masing. Hal ini juga dapat dilihat dari struktur organisasi PT Musi Hutan Persada terbaru yang mana 80% dari posisi yang ada memiliki suksesor yang berperan sebagai deputinya.

Program ini bertujuan untuk menyiapkan calon pengganti yang benar-benar sudah siap dan paham akan tugas dan tanggung jawabnya ketika nantinya menempati suatu posisi. Sehingga semua karyawan memiliki kesempatan karir yang baik dan tidak menutup kemungkinannya untuk menempati suatu posisi yang tinggi di perusahaan. Program suksesor ini secara rinci diatur dalam Struktur Organisasi PT Musi Hutan Persada yang dikeluarkan pada bulan Oktober tahun 2022.

Program lainnya adalah jenjang karir yang transparan. Ketika karyawan baru bergabung di PT Musi Hutan Persada, mereka akan diinformasikan mengenai jenjang karir yang nantinya dapat mereka lalui. Karyawan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kesempatan Promosi ke Jabatan (struktural dan fungsional) dan Golongan satu tingkat lebih tinggi untuk mengisi Jabatan (formasi) yang ada, sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya dan telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan. Berikut disajikan ketentuan masa kerja dan/atau masa menduduki Jabatan/Golongan yang berlaku di PT Musi Hutan Persada :

**Tabel 1. 1 Ketentuan Masa Kerja Menduduki Jabatan di PT Musi Hutan Persada**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Masa Kerja Minimal</b>	<b>Pada Jabatan</b>
1	<i>Pelaksana 1/Staff 1/Foreman</i>	5 Tahun	<i>Pelaksana 2/ Staff 2, Golongan F</i>
2	<i>Supervisor</i>	3 Tahun	<i>Pelaksana 1/Staff 1/Foreman, Golongan E</i>
3	<i>Superintendent/Head</i>	2 Tahun	<i>Supervisor, Golongan D</i>
4	<i>Manager</i>	2 Tahun	<i>Superintendent/Head, Golongan C</i>
5	<i>General Manager dan setara</i>	3 Tahun	<i>Manager, Golongan B</i>

Sumber : PT Musi Hutan Persada, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diketahui bahwa perusahaan sangat memperhatikan jenjang karir karyawan, namun terdapat beberapa faktor yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam melakukan promosi jenjang karir kepada karyawannya yakni kebutuhan pengisian lowongan Jabatan dalam organisasi perusahaan, pengalaman kerja pada jabatan terakhir dan pendidikan, kemampuan dan kualitas kerja, memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada Jabatan yang akan dipromosikan, perilaku selama bekerja.

Usulan untuk Promosi dilakukan oleh atasan langsung dan atasan satu tingkat di atasnya. Seleksi promosi dapat dilakukan secara bersama-sama sebagai berikut:

**Tabel 1. 2. Seleksi Promosi Karyawan PT. PT Musi Hutan Persada**

No	Tingkat	Tim Penyeleksi
1	Pelaksana <i>Foreman</i>	1/ Atasan Langsung + Satu Tingkat Atasan Langsung, bagian SDM, <i>Superintendent/Head</i> terkait
2	<i>Supervisor</i>	Atasan Langsung, bagian SDM, <i>Manager</i> terkait.
3	<i>Superintendent/Head</i>	Atasan Langsung, bagian SDM, <i>General Manager</i> terkait.
4	<i>Manager</i>	Atasan Langsung, bagian SDM, Direksi.
5	<i>General Manager</i> ke atas	Ditunjuk Langsung oleh Direksi.

Sumber : PT Musi Hutan Persada, 2023

Setiap jabatan memiliki standar kompetensi yang wajib dipenuhi oleh Pekerja/Buruh yang akan dipromosikan. Promosi yang dilakukan tanpa mengikuti prosedur diatas adalah tidak sah. Pekerja/Buruh pada Golongan G dan F berhak atas kenaikan Golongan tanpa diikuti kenaikan Jabatan sampai

dengan Golongan E. Divisi SDM juga akan memberitahu persyaratan dan cara promosi jabatan. Karyawan akan berada pada masa kontrak dengan status Pegawai Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) selama lebih kurang 1 tahun tergantung dengan kinerja dan permintaan dari atasan terkait. Pada masa kontrak tersebut, karyawan akan dinilai kinerjanya dari berbagai aspek sikap dan capaian kinerja. Untuk karyawan yang berada pada level D (setara *supervisor*) keatas, diharuskan melakukan presentasi program sebagai salah satu syarat diangkat menjadi Pegawai Kontrak Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pegawai tetap. Sedangkan untuk karyawan dengan level D kebawah (setara staf) tidak perlu melakukan presentasi namun akan dinilai berdasarkan kinerjanya selama masa kontrak tersebut.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah “Bagaimana pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT Musi Hutan Persada, KPO Niru”?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian didasarkan pada rumusan masalah yaitu untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT Musi Hutan Persada, KPO Niru.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai *Quality of Work Life* (QWL), dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan informasi serta masukan untuk PT Musi Hutan Persada dalam menerapkan *Quality of Work Life* (QWL) agar mampu menciptakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albert Kurniawan. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT. Daya Pratama Lestari Bandung, Jurnal Manajemen, Vol.15, No.1. Diakses 21 Februari [Https://Journal.Maranatha.Edu/Index.Php/Jmm/Article/View/28](https://Journal.Maranatha.Edu/Index.Php/Jmm/Article/View/28)
- Amelia. L. (2019), The *Quality Of Work Life* In School And Its Effect On The Teacher's Performance Jurnal Sosial Ekonomi Dan Pembangunan Vol 2, No 1, - April 2019, 23
- Cascio, W.F. (2015). *Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work, Life, Profits (10th Ed.)*. New-York : Mcgraw Hill Higher Education.
- Chaterine. E. (2018). Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Work Engagement Dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya. AGORA Vol. 6. No.2 (2018)
- Endang Susilawati Shofia Amin, Musnain (2021). *Increasing Organizational Citizenship Behavior Through Quality Of Work Life And Organizational Commitment* (2021). Jurnal Management and Business Review (AMBR) P-ISSN 2548- 530X E-ISSN 2548-5318
- English, B., Morrison, D., dan (English, Morrison, dan Chalon, 2010), C. (2017). *Moderator effects of organizational tenure on the relationship between psychological climate and Affective Commitment*. *Journal of Management Development*, 29(4), 394–408. <http://doi.org/10.1108/02621711011039187>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA. Manajemen Press.
- Fanlia. A. Sanjaya (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan PT Kaltrabu Indah Tour Dan Travel Banjarmasin. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan , Volume 4 No.1 Edisi Maret 2020
- Farla. W. Andriana. Lestari, (2023). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Timah (Persero) Tbk. Pangkal Pinang Bangka.. <https://repository.unsri.ac.id>
- Fatma. Triani. (2020), *Effect Of Organizational Citizenship Behavior On Employee Performance At PT Surya Dermato Medica Palembang*. *International Journal Of Community Service & Engagement Vol. 1, No. 1, Nov 2020*



- Flippo, (2016), Manajemen Personalia PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi. Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Helisia. M. (2018). *The Effects Of Job Motivation And Job Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) And Its Impact On Job Performance Of Paramedical Community Health Centers In The City Of Bandar Lampung. - Journal Of Resources Development And Management, Vol. 46, 2018*
- Hendrawan. Sucahyowato. Indriyani. Chayandi (2019). Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kelestarian Lingkungan. Seminar Nasional Edusainstek ISBN : 2685-5852
- Hermawati, A & Mas, N. (2016). Quality Of Work Life Dan Organizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris. Malang: Badan Penerbitan Universitas Widyagama Malang.
- Lorga, A. M. (2017). *Characteristic of the Romanian Agriculture Workforce. Scientific Papers Series Management, Economic Engineering in Agriculture and Rural Development. Vol. 17, Issue 2, pp. 183-186. Bucharest: University of Agronomic Sciences and Veterinary Medicine of Bucharest - Faculty of Management, Economic Engineering in Agriculture and Rural Development.*
- Hutagalung (2021), PENGARUH KARAKTERISTIK DEMOGRAFIS (USIA, GENDER,PENDIDIKAN), MASA KERJA DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF) (Studi Pada Tenaga Paramedik Non-PNS RSUD Kota Semarang). Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 13 (2016) Desember 171 – 180; <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>
- Mutiara. Angin (2020). *The Effect Of Quality Of Work Life And Work Engagement To Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable In PT Mopoly Raya Medan. International Journal Of Research And Review*
- Nadeak. B (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dosen Di Universitas Kristen Indonesia (UKI). Jurnal Manajemen Administrasi. Vol 5 No 1 2020
- Nadia T. Ugung (2020), Pengaruh QWL Dan Organizational Commitment Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Perawat Tetap PSIMPHONI, Vol.1 No.1, Agustus 2020

- Nawawi, I. (2017). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, & Kinerja. Proses Terbentu, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*, Edisi Pertama, Badan Penerbit Kencana, Depok.
- Naway, F. A., & Haris, I. (2017). *The Effect Of Career Development, Perception Of Organizational Justice And Job Satisfaction On Teacher's Organizational Citizenship Behavior. International Review Of Management And Marketing*, 7(2), 17–21.
- Neng. S. Satya. W. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Batanghari *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), November – 2019
- Ni Putu. Ratna. S. (2019). *The Influence Of Quality Of Work Life On Employees' Performance With Job Satisfaction And Work Motivation As Intervening Variables In Star-Rated Hotels In Ubud Tourism Area Of Bali Journal Of Tourism And Hospitality Management - June 2019*, Vol. 7, No. 1, Pp. 74-83
- Phawat. Traiyotee. (2019). *Quality Of Work Life Affecting On Organizational Commitment Through Organizational Citizenship Behavior: A Case Study Of PT. Gas Service Stations Employees In The Northeast, Thailand International Academic Research Conference In Vienna, 2019*
- Purnamie Titisari. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Mitra wacana media.
- Rizky, et., Al (2020). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai. Jurnal Manajemen*, Vol 10 No 2 (2020): 147-158
- Rosa Citra Wulandari. (2021). Pengaruh *Quality Work Of Life (QWL)* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (2021). repository.uinjkt.ac.id
- Sapto Widiaspono, Bambang Suko Priyono. (2022). Pengaruh *Quality The Work Life (QWL)*, Dan Pemberdayaan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. (2022), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 25. Nomor 01. Maret 2022. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan
- Shno. M. Premalatha. K. (2019). *Quality Of Work Life And Academic Staff Performance: A Comparative Study In Public And Private Universities In Malaysia Studies In Higher Education* 13 - Agustus 2019

- Siti. H. Harnoto. (2018). *Role Of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Perception Of Justice And Job Satisfaction On Employee Performance*. Jurnal Dinamika Manajemen, 9 (2) 2018,170-178
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sumiati, I Dewa ketut Raka Ardiana, Auliya Ika Pratiwi (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, *Quality Of Work Life (Qwl)* Terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)* Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan Madura Jawa Timur (2018). JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2018, Vol. 05 No. 01
- Suriyan, Wijaya, Kumbara (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 E-ISSN : 2716-375X, P-ISSN : 2716-3768
- Syahbanuari, Abdurrahman.(2018). Pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Studi Pada PT Pindad PERSERO Bandung
- Syahrul. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Manajemen
- Titisari. P. 2014. Peranan *Organizational Citizenship Behavior*.Bandung : Mitra Wacana Media.
- Tonny. Yuwanda. Nila. (2020), *Effect Of OCB And Compensation Toward Employee Performance At PT. Semen Padang With Overload Work As The Mediating*. Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 8. No. 1, Maret 2020
- Umar Husein. (2015). Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen, Jakarta, Gramedia. *Pustaka Utama*.
- Widhiastuti (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)* Sebagai *Variabel Intervening* (Studi Kasus Pada PDAM Kabupaten Magelang ).