

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik peran kepemimpinan dan quality of worklife terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan. Dewasa ini, agar mampu bersaing, setiap perusahaan harus beroperasi seefektif dan seefisien mungkin. Untuk mencapai efektivitas dan kinerja yang tinggi, maka dibutuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu perilaku kerelaan untuk melakukan lebih dari standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku ini merupakan suatu keunikan, sifatnya bebas, umumnya muncul secara spontan diluar prosedur kerja dan pemberian upah formal. Diyakini, perilaku ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan di tempat kerja. Menurut beberapa jurnal penelitian sebelumnya, gaya kepemimpinan yang diyakini akan mempengaruhi OCB adalah gaya-gaya kepemimpinan dalam teori *path goal* yaitu direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi. Selain gaya kepemimpinan, kondisi kualitas kehidupan kerja juga diyakini akan mempengaruhi OCB pada karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada 75 orang karyawan divisi HRD & GA PT. Dok Pantai Lamongan. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dan pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka ditariklah kesimpulan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, yang berarti persepsi gaya kepemimpinan dan *Quality of Work Life* berperan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai F sebesar 37,620, dengan $p < 0,01$ yang berarti bahwa persepsi gaya kepemimpinan dan *Quality of Work Life* secara simultan berperan positif signifikan terhadap OCB. Sumbangan efektif dari gaya kepemimpinan dan *quality of work life* (R^2) secara bersama-sama adalah 0,511 atau sebesar 51,1%. Sedangkan secara sendiri-sendiri, sumbangan efektif kepemimpinan terhadap OCB adalah sebesar 16,21%, dan sumbangan efektif quality of worklife terhadap OCB adalah sebesar 34,88%. Sebanyak 48,9% adalah sumbangan dari faktor-faktor lain yang masih harus diteliti lebih lanjut.

Kata kunci: organizational citizenship behavior, kepemimpinan, teori kepemimpinan *path goal*, quality of worklife

Abstract

This research aims to determine if the leadership style and quality of worklife has a significant role to organizational citizenship behavior. Nowadays, in order to compete, each company must operate as effective as possible. To achieve effectiveness and high performance, it is necessary to conduct Organizational Citizenship Behavior (OCB), which is the behavior of a willingness to do more than the standards set by the company. This behavior is unique, generally arise spontaneously out of work procedures and the provision of formal wages. It is believed that this behavior is also influenced by the style of leadership. According to some journals, leadership style that influence OCB is the styles contained in path goal theory of leadership, which consist directive, supportive, participative, and achievement-oriented. In the other hand, it is believed tha quality of work life will affect the employees OCB.

This research was conducted to 75 of HRD & GA division employees of PT. Dok Pantai Lamongan, The sample selection was done by purposive sampling technique and hypothesis testing was done by multiple regression analysis. Based on the analysis then came up the conclusion that the hypothesis is accepted, which means that the perception of leadership style and Quality of Work Life plays sigificant role on Organizational Citizenship Behavior. Based on the analysis, the F value is 37.620 and $p < 0.01$, which means that the perception of leadership style and Quality of Work Life simultaneously has significant role to OCB. The effective contribution value of leadership and quality of worklife (R^2) altogether is 51.1%. While in partially, the effective contribution value of leadership on OCB is 16.21%, and the effective contribution value of quality of worklife on OCB is 34.88%. A total of 48.9% is the contribution of other factors that are still to be investigated further.

Keywords: *organizational citizenship behavior, leadership, path goal theory of leadership, quality of worklife*