

Analisis Quality of Work Life (QWL) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB): Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Primebiz Tegal

Manajemen

Imron Al Jihad^{1*)}, Mahben Jalil²⁾, Mei Rani Amalia³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

*Email: 411750032@upstegal.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 01-12-2022

Revision: 31-12-2022

Published: 31-12-2022

DO Article:

10.24905/konsentrasi.v3i1.31

A B S T R A K

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam mengembangkan suatu perusahaan. Karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya jika perusahaan memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik. Meskipun demikian, ada sebagian karyawan yang rela melakukan pekerjaan yang bukan pekerjaannya. Perilaku karyawan tersebut dapat disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan menjadi aset penting bagi suatu organisasi. Mereka akan menaati perintah dari pimpinan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) terhadap kinerja karyawan di Primebiz Hotel Tegal secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja (QWL) dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) terhadap kinerja karyawan pada taraf signifikansi ($\alpha=5\%$). Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja (QWL) dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) terhadap kinerja karyawan..

Kata Kunci: kualitas kehidupan kerja, perilaku kewarganegaraan organisasi, kinerja

A B S T R A C T

, Human resources (HR) has a very important role and function in developing a company. Employees will provide their best performance if the company provides a good quality of work life. Nevertheless, there are some employees who are willing to do work that is not their job.

Acknowledgment

This employee behavior can be termed as Organizational Citizenship Behavior (OCB). Employees who have a high level of OCB will be an important asset for an organization. They will obey orders from the leader. This research is conducted with the aim to know the impact of quality of work life and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees' performance in Primebiz Hotel Tegal, partially or simultaneously. The research method used in this research is a quantitative approach with a survey method. While the data analysis method used is multiple regression analysis. The result shows that there is a significant effect of quality of work life (QWL) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employees' performance at the significance level ($\alpha=5\%$). 3). The results of simultaneous testing shows that there is a significant effect of quality of work life (QWL) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on performance employee, kinerja.

Key word: *quality of work life, organizational citizenship behaviour, performance*

©2022 Published by Jabko. Selection and/or peer-review under responsibility of Jabko

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam mengembangkan suatu perusahaan. Perusahaan pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai *goals* bukan merupakan perkara yang mudah. Manajemen harus mengusahakan kinerja hingga ke tingkatan individu dalam perusahaan semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja tim, dan secara keseluruhan kinerja yang mereka lakukan akan berdampak pada baik dan buruknya kinerja perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan akan memberikan kinerja terbaik mereka jika diimbangi dengan kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life (QWL)*. yang diberikan perusahaan. *QWL* merupakan program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan maka semakin baik juga kinerjanya sehingga tujuan dari organisasi semakin cepat tercapai. Setiap organisasi atau perusahaan pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja yang sungguh-sungguh. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan sebuah perilaku

organisasi yang merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif dan bersungguh-sungguh tetapi tidak secara langsung dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal. OCB merupakan perilaku diluar kewajiban mereka melakukan pekerjaan, sehingga tidak akan diberi imbalan secara terstruktur namun akan mendapatkan penilaian yang positif dari pimpinan ataupun rekan kerjanya. Karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi, merupakan aset bagi sebuah organisasi.

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat bertahan dan mampu berkembang sesuai dengan kondisi yang terjadi, tak terkecuali usaha perhotelan. Salah satu hotel di Kota Tegal yaitu hotel Primebiz berusaha memenuhi keinginan pengunjung dengan menyediakan fasilitas, promosi, harga dan lokasi yang strategis. Kinerja karyawan tentu merupakan aspek penting untuk mewujudkan tujuan tersebut. Menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kondisi perusahaan, untuk itu perlu diketahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pandemi Covid-19 yang berkepanjangan membuat banyak industri yang tumbang termasuk industri perhotelan, termasuk Hotel Primebiz Tegal yang juga mengalami penurunan tingkat hunian yang sangat drastis. Hal ini kemudian berimbas kepada menurunnya *QWL* bagi karyawan hotel karena adanya kebijakan bekerja paruh waktu yang tentu berimbas kepada kompensasi yang diterima. Permasalahan lain adalah rendahnya tingkat *OCB* pada karyawan Hotel Primebiz Tegal. Hal ini dapat ditinjau dari sikap karyawan Hotel Primebiz Tegal yang hanya mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sendiri serta tidak memiliki keinginan untuk membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berlebihan atau membantu melaksanakan tugas dari teman yang tidak masuk kerja dengan alasan bukan merupakan tugas dari karyawan tersebut. Atas dasar masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Analisis Quality Work of Life (*QWL*) dan Organizational Citizenship Behavior (*OCB*) Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Hotel Primebiz Tegal.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah *quality of work life (QWL)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Primebiz Tegal?; 2) Apakah *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Primebiz Tegal?; 3) Apakah *quality of work life (QWL)* dan *organizational citizenship behavior (OCB)* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Primebiz Tegal?. Sesuai dengan rumusan masalah tersebut tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh *quality of work life (QWL)* terhadap kinerja karyawan

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 3, No. 1, Desember 2022, p. 9-20

Hotel Primebiz Tegal; 2) Untuk menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan Hotel Primebiz Tegal; 3) Untuk menganalisis pengaruh *quality of work life (QWL)* dan *organizational citizenship behavior (OCB)* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Primebiz Tegal.

Dalam penelitian ini peneliti menyertakan beberapa penelitian dari penelitian terdahulu untuk dijadikan acuan dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya khasanah keilmuan yang digunakan dalam mengkaji penelitian. Diantaranya adalah (Yusuf Wildan Setyadi, 2016) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, dan hasil penelitiannya menunjukkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja; variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja. (Sahwitri Triandani, 2018) meneliti judul Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inti Kharisma Mandiri Riau Pekanbaru, hasil penelitiannya menunjukkan secara serempak variabel OCB yang terdiri dari kepatuhan (*obedience*), loyalitas (*loyalty*) dan partisipasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, serta secara parsial loyalitas berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei penjelasan karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan mengolahannya menggunakan metode statistik yang digunakan lalu diinterpretasikan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Primebiz Tegal yang berjumlah 35 orang karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini akan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik sampling bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah karyawan Hotel Primebiz Tegal yang berjumlah 35 orang karyawan. Untuk memperoleh data yang valid, relevan, dan akurat maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik kuesioner yang memungkinkan untuk dilaksanakan meskipun tanpa kehadiran peneliti.

Metode yang digunakan untuk memberikan penilaian validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (*moment product correlation, Pearson correlation*) antara skor setiap

butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai *inter item total correlation*. Reliabilitas (keandalan) adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian (Imam Ghozali, 2016). Suatu kuesioner dikatakan reliabel dan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika memberi nilai Cronbach Alpha > 0,7 (Imam Ghozali, 2016). Penelitian ini menggunakan standar nilai tersebut untuk menentukan realibilitas kuesioner yang diberikan kepada responden.

Dalam penelitian ini pengujian parsial atau uji ketepatan parameter penduga (*Estimate*) digunakan uji t yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji parsial digunakan untuk menguji apakah jawaban pertanyaan hipotesis itu benar. Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh, akan digunakan uji F. Koefisien Determinasi digunakan untuk menyatakan besar atau kecilnya kontribusi (sumbangan langsung) *quality of work life (QWL)* dan *organizational citizenship behavior (OCB)* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Primebiz Tegal. Kemudian untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Primebiz Hotel Tegal yang didirikan pada 16 Desember 2015, terletak di Jalan Mayjend Sutoyo 25, kota Tegal merupakan properti ke-10 yang dibangun dengan investasi 100 miliar rupiah. Hotel ini merupakan hotel berbintang tiga dengan skala menengah yang didesain dengan konsep minimalis, modern dan berstandar internasional. Filosofi di Prime Plaza Group adalah “Yes, We Care” yang artinya memastikan supaya tidak hanya pencapaian yang menjadi tujuan dan sasaran untuk masyarakat, tetapi juga kepada kesuksesan dan pertumbuhan dari Prime Plaza Group. Primebiz Hotel Tegal memiliki layanan e-Concierge sebelum kedatangan, hal tersebut memudahkan konsumen untuk memesan transfer bandara, meminta barang-barang khusus, dan layanan lainnya sebelum tiba di hotel. Layanan ini dan lainnya dapat dipesan melalui layanan e-Concierge online kapanpun saat anda dibutuhkan, ini memudahkan konsumen dalam meminta sesuai dengan keinginan sendiri. Visi: P R I M E (People Responsible Individually for Managing Excellence). Artinya kepercayaan kepada

anggota dan memiliki keinginan yang sama saling memberdayakan untuk mengambil tanggung jawab personal dalam rangka memenuhi ekspektasi dari para tamu. Misi: Berkomitmen untuk bertumbuh dan meluas melalui orang-orang yang berada di dalamnya.

Uji Validitas

Dari hasil pengujian validitas variabel *quality of work life (QWL)* di atas dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner adalah valid karena mempunyai rhitung lebih besar dari r tabel ($n = 35$) = 0,334. Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh keseluruhan butir pernyataan variabel *quality of work life (QWL)* yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian dan dinyatakan valid.

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Quality of Work Life (QWL)

| Kode Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Kriteria |
|-----------|--------------|-------------|----------|
| QWL_1 | 0,767 | 0,334 | Valid |
| QWL_2 | 0,794 | 0,334 | Valid |
| QWL_3 | 0,614 | 0,334 | Valid |
| QWL_4 | 0,796 | 0,334 | Valid |
| QWL_5 | 0,545 | 0,334 | Valid |
| QWL_6 | 0,767 | 0,334 | Valid |
| QWL_7 | 0,561 | 0,334 | Valid |
| QWL_8 | 0,792 | 0,334 | Valid |

Sumber: Data primer diola, 2021

Dari hasil pengujian validitas variabel organizational citizenship behavior (OCB) di atas dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner adalah valid karena mempunyai rhitung lebih besar dari r tabel ($n = 35$) = 0,334. Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa seluruh keseluruhan butir pernyataan variabel organizational citizenship behavior (OCB) yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian dan dinyatakan vali

Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel organizational citizenship behavior (OCB)

| Kode Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Kriteria |
|-----------|--------------|-------------|----------|
| OCB_1 | 0,450 | 0,334 | Valid |
| OCB_2 | 0,820 | 0,334 | Valid |

| | | | |
|--------|-------|-------|-------|
| OCB_3 | 0,843 | 0,334 | Valid |
| OCB_4 | 0,751 | 0,334 | Valid |
| OCB_5 | 0,820 | 0,334 | Valid |
| OCB_6 | 0,843 | 0,334 | Valid |
| OCB_7 | 0,781 | 0,334 | Valid |
| OCB_8 | 0,667 | 0,334 | Valid |
| OCB_9 | 0,843 | 0,334 | Valid |
| OCB_10 | 0,751 | 0,334 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2021

Hasil pengujian validitas variabel kinerja di atas dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner adalah valid karena mempunyai rhitung lebih besar dari rtabel (n= 35) yaitu sebesar 0,334. Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa seluruh keseluruhan butir pernyataan variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian dan dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kinerja

| Kode Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Kriteria |
|-----------|--------------|-------------|----------|
| Kin_1 | 0,870 | 0,334 | Valid |
| Kin_2 | 0,860 | 0,334 | Valid |
| Kin_3 | 0,655 | 0,334 | Valid |
| Kin_4 | 0,767 | 0,334 | Valid |
| Kin_5 | 0,870 | 0,334 | Valid |
| Kin_6 | 0,860 | 0,334 | Valid |
| Kin_7 | 0,860 | 0,334 | Valid |
| Kin_8 | 0,655 | 0,334 | Valid |
| Kin_9 | 0,670 | 0,334 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2021

Uji Reliabilitas

Dari hasil perhitungan reliabilitas untuk variabel *quality of work life* (QWL) diketahui nilai alpha conbrach sebesar 0,859; untuk variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) diketahui nilai alpha conbrach sebesar 0,915; dan untuk variabel kinerja diketahui nilai alpha conbrach sebesar 0,919. Karena nilai alpha conbrach ketiga variabel tersebut lebih besar dari

nilai kritis sebesar 0,7 maka butir instrumen variabel di atas dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients | | |
| | | B | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.410 | 2.457 | | .981 | .334 |
| | Quality of work life | .492 | .125 | .429 | 3.941 | .000 |
| | Organizational citizenship behavior | .505 | .102 | .542 | 4.976 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah peneliti 2022

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi ganda dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 2,410 + 0,492X_1 + 0,505 X_2$. Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas dapat diambil suatu analisis bahwa:

- Koefisien regresi untuk variabel quality of work life (QWL) sebesar 0,492 dan bertanda positif artinya jika variabel quality of work life (QWL) ditingkatkan sedangkan variabel lain tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan Hotel Primebiz Tegal sebesar 0,492.
- Koefisien regresi untuk variabel quality of work life (QWL) sebesar 0,505 dan bertanda positif artinya jika variabel quality of work life (QWL) ditingkatkan sedangkan variabel lain tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan Hotel Primebiz Tegal sebesar 0,505.

Uji Parsial

Tabel 5 Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,410 | 2,457 | | ,981 | ,334 |
| | Quality of work life | ,492 | ,125 | ,429 | 3,941 | ,000 |
| | Organizational citizenship behavior | ,505 | ,102 | ,542 | 4,976 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

- a. Dari pengujian parsial dengan menggunakan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar $3,941 > t_{tabel}$ $2,037$ dengan nilai $sig = 0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *quality of work life* (QWL) terhadap kinerja karyawan Hotel Primebiz Tegal pada tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$).
- b. Dari pengujian parsial dengan menggunakan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar $4,976 > t_{tabel}$ $2,037$ dengan nilai $sig = 0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Hotel Primebiz Tegal pada tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$).

Uji Simultan

Tabel 6 Hasil Uji Simultan

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1007,105 | 2 | 503,553 | 56,781 | ,000 ^a |
| | Residual | 283,784 | 32 | 8,868 | | |
| | Total | 1290,889 | 34 | | | |

a. Predictors: (Constant), Organizational citizenship behavior, Quality of work life

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah peneliti 2022

Dari hasil pengujian simultan dengan menggunakan SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar $56,781 > F_{tabel}$ $3,29$ dengan nilai $sig = 0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *quality of work life* (QWL) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Primebiz Tegal.

Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,883 ^a | ,780 | ,766 | 2,97796 |

a. Predictors: (Constant), Organizational citizenship behavior, Quality of work life

Sumber: data diolah peneliti 2022

Besarnya pengaruh dari *quality of work life* (QWL) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Primebiz Tegal adalah sebesar 76,6 % dan selebihnya yaitu sebesar 23,4 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh *quality of work llife* terhadap kinerja

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *quality of work life* (QWL) terhadap kinerja karyawan Hotel Primebiz Tegal pada tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$). Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik *quality of work life* maka kinerja karyawan Hotel Primebiz Tegal akan semakin meningkat. Secara praktis penelitian beimplikasi bahwasanya karyawan Hotel Primebiz Tegal Hotel Primebiz Tegal mencoba untuk memperbaiki kualitas kehidupan karyawan, tidak hanya perubahan pada konteks pekerjaan tapi juga termasuk memperbaiki lingkungan kerja untuk memperbaiki martabat dan harga diri pegawai, sehingga jika seorang pegawai merasa kualitas kehidupan kerja telah dipenuhi oleh perusahaan maka akan menumbuhkan keinginan pegawai untuk meningkatkan kinerja. Secara teoritis penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Setyadi (2016), Yuhista (2017), Susilo Ari Wibowo (2017), Mufti Hasan Alfani (2018) yang membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja

Dari pengujian parsial dengan menggunakan uji t diperoleh thitung sebesar 4,976 > ttabel 2,037 dengan nilai sig = 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Hotel Primebiz Tegal pada tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$). Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik *organizational citizenship behavior* maka kinerja karyawan

Hotel Primebiz Tegal akan semakin meningkat. Secara praktis penelitian beimplikasi bahwasanya persaingan yang semakin ketat pada usaha hotel saat ini, menuntut perusahaan untuk memiliki SDM yang berkualitas yang dalam hal ini bisa berupa kompetensi, pengetahuan ataupun bidang keahlian tertentu bisa menjamin perusahaan bisa bersaing dalam` berbagai tantangan yang ada, SDM yang yang berkualitas tidak hanya pada pengetahuan ataupun skill tertentu akan tetapi dari segi yang lain bisa meningkatkan kesadaran karyawan Hotel Primebiz Tegal dalam menjalankan tugasnya dalam perusahaan, perlu yang namanya kesinambungan aktivitas yang saling berkaitan antar karyawan dengan karyawan lainnya demi lancarnya masing-masing tugas karyawan.

Pengaruh *quality of work llife* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja

Dari hasil pengujian simultan dengan menggunakan SPSS diperoleh Fhitung sebesar 56,781 > Ftabel 3,29 nilai sig = 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *quality of work life* (QWL) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Primebiz Tegal. Secara praktis penelitian beimplikasi bahwasanya pentingnya *quality of work life* (QWL) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) secara bersama-sama dalam suatu organisasi menyadarkan pemimpin perusahaan untuk menciptakan *quality of work life* (QWL) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) secara bersama-sama dalam perusahaan, karena adanya komitmen yang ditumbuhkan yaitu komitmen dalam organisasi yang merupakan salah satu kunci sukses dalam meningkatkan performa organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, penulis menyimpulkan beberapa hal, diantaranya adalah: 1) terdapat pengaruh yang signifikan *quality of work life* (QWL) terhadap kinerja karyawan Hotel Primebiz Tegal pada tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$); 2) terdapat pengaruh yang signifikan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Hotel Primebiz Tegal pada tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$); 3) terdapat pengaruh yang signifikan *quality of work life* (QWL) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Primebiz Tegal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alnwalr Pralbu Malngkunegalral. (2016). Malnaljemen Sumber Dalyal Malnusia. Perusalhalaln. Balndung: Remaljal Rosdalkalryal.
- Dennis W. Morgalni, Philip M. Podsalkoff, & Scott B. MalcKenzie. (2016). Orgalnizaltionall citizenship behalvior: Its nalture, alntecedents, alnd consequences. USAI: Salge Publicaltions, Inc.
- Imalm Ghozalli. (2016). Alplikalsi Alnallisis Multivalrialte dengaln Progralm IBM SPSS 21. Semalralng: BP. UNDIP.
- Keith Dalvis, & John W Newstorm. (2015). Perilalku Dallalm Orgalnisisi.Terj. Jalkaltal: Index.
- Lijaln Poltalk Sinalmbelal. (2017). Kinerjal Pegalwali. Yogyalkalrtal: Gralhal Ilmu.
- Salhwitri Trialndalni. (2018). Pengalruh Orgalnizaltionall Citizenship Behalvior (OCB) Terhaldalp Kinerjal Kalryalwaln Paldal PT. Inti Khalrismal Malndiri Rialu Pekalnbalru. Journall All Iqtishald, Vol. 10 No. 1.
- Sonny Sumalrsono. (2016). Ekonomi Malnaljemen Sumber Dalyal Malnusia daln Ketenalgalkerjalaln. Yogyalkalrtal: Gralhal Ilmu.
- Wiralwaln. (2018). Malnaljemen Sumber Dalyal Malnusia Indonesia. Jalkalrtal: PT Raljal Gralfindo Perkalsal.
- Yusuf Wildaln Setyaldi. (2016). Pengalruh Kuallitals Kehidupaln Kerjal Terhaldalp Kinerjal . Malnalgement Alnallysis Journall.