

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN STRESS KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* YANG DIMEDIASI KETERLIBATAN KERJA (Studi pada Guru SMK Kosgoro 1 Lawang)

Yudha Setiawan^{1*}, Nasharuddin Mas², Wahyu Wulandari³
^{1,2,3}Universitas Widyagama Malang
Corresponding Author's e-mail : yudhathirteen13@gmail.com^{1*}

ARMADA
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 1, No. 9 September 2023

Page: 989-997

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v1i9.841>

Article History:

Received: August, 19 2023

Revised: August, 25 2023

Accepted: August, 28 2023

Abstract : This study aims to determine the effect of *Quality of Work Life* and *Work Stress* on *Organizational Citizenship Behavior* mediated by *Work Involvement*. The population in this study were all teachers working at SMK Kosgoro 1 Lawang. The sampling technique used in this study is *Nonprobability Sampling* with a total of 39 respondents. And the data is processed through *Smart Partial Least Square (PLS 4)* software.

The results of this study indicate that the strong effect of *Quality of Work Life* on *organizational citizenship behavior*, *Work Stress* is not able to encourage an increase in *Organizational Citizenship Behavior*, *Quality of Work Life* is able to increase the existence of *Work Involvement*, *Work Stress* is able to increase the existence of *Work Involvement*, The strong role of *Work Involvement* in mediating relationship between *Quality of Work Life* and *Organizational Citizenship Behavior*, the strong role of *Work Involvement* in mediating the relationship between *Work Stress* and *Organizational Citizenship Behavior*.

Keywords : *Organizational Citizenship Behavior*, *Quality of Work Life*, *Work Involvement*, *Work Stress*.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek dari *Quality of Work Life* dan *Stress Kerja* terhadap *Organizational Citizemship Behavior* yang dimediasi oleh *Keterlibatan Kerja*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di SMK Kosgoro 1 Lawang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* dengan jumlah responden sebanyak 39 orang. Dan data diproses melalui software *Smart Partial Least Square (PLS 4)*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kuatnya pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *organizational citizenship behavior*, *Stress Kerja* tidak mampu mendorong peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*, *Quality of Work Life* mampu meningkatkan adanya *Keterlibatan Kerja*, *Stress Kerja* mampu meningkatkan adanya *Keterlibatan Kerja*, Kuatnya peranan *Keterlibatan Kerja* dalam memediasi hubungan *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* , Kuatnya peranan *Keterlibatan Kerja* dalam memediasi hubungan *Stress Kerja* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata Kunci : Keterlibatan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Stress Kerja, *Quality of Work Life*.

PENDAHULUAN

Saat ini sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting baik di dalam suatu organisasi secara mikro maupun secara makro, Jalishment (2015). Organisasi yang baik dalam perkembangannya pastilah bergantung pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal. Sekolah merupakan sebuah organisasi pendidikan dimana faktor sumber daya manusia adalah faktor utama serta faktor penggerak sebuah organisasi, diantara sumber daya manusia yang ada di sekolah keberadaan dan peran guru merupakan hal yang sangat penting, untuk tercapainya tujuan tersebut dibutuhkan perilaku (*Organizational Citizenship Behavior*) guru itu sendiri. Organ (2007) dalam Prasasti & Yuniawan, (2017) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku kerja individu yang bermanfaat bagi organisasi namun tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh system reward. *Organizational Citizenship Behavior* sangat penting bagi keberhasilan organisasi, karena pada dasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku dalam organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja. *Organizational Citizenship Behavior* mampu meningkatkan keberhasilan organisasi melalui kemampuan mengalokasikan sumber daya secara lebih efektif. *Organizational Citizenship Behavior* menjadi fitur penting bagi sekolah, karena tergantung pada guru yang bersedia memberikan kontribusi bagi perubahan yang akan membawa keberhasilan.

Berdasarkan hasil pra riset melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti ke SMK Kosgoro 1 Lawang, guru SMK Kosgoro 1 Lawang menunjukkan beberapa sikap yang kurang mencerminkan *Organizational Citizenship Behavior*, diantaranya yaitu guru kurang peduli terhadap rekan kerja, guru yang tidak bersedia membantu rekan kerja saat terdapat masalah atau tugas-tugas yang dikerjakan, banyaknya keluhan personal guru terhadap kondisi lingkungan sekitar, kurangnya inisiatif guru untuk melakukan peran mereka secara maksimal, serta tingkat absensi yang masih tergolong tinggi.

Berdasarkan kurangnya sikap *Organizational Citizenship Behavior* perlu didukung faktor *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru. Nawawi (2001) dalam Liberty & Azzuhri (2017) *Quality of Work Life* menjelaskan 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.

Quality of Work Life yang baik dapat membangkitkan semangat kerja maka akan memberikan pengaruh positif untuk peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* akan tetapi *Quality of Work Life* memerlukan *Organizational Citizenship Behavior* karena, ketika guru berada dalam lingkungan kerja yang menyenangkan, maka hal itu dapat mendorong kegiatan-kegiatan yang bermanfaat bagi pengembangan organisasi, tanpa memikirkan apakah kegiatan tersebut merupakan tugasnya atau bukan. Dengan demikian guru bekerja secara sukarela untuk pekerjaan-pekerjaan yang memberikan dampak terhadap kemajuan organisasi Marhamah (2017).

Di sisi lain satu faktor yang menyebabkan menurunnya *Organizational Citizenship Behavior* di SMK Kosgoro 1 Lawang adalah stres kerja yang dialami para guru, yang dikarenakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan terlalu banyak Luthans (2006) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Masalah Stress Kerja di dalam organisasi menjadi gejala yang penting diperhatikan sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan, Pemayun & Wibawa (2017).

Pada umumnya Keterlibatan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif dan berkontribusi untuk organisasi, sehingga hal tersebut dapat juga berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* guru. Dengan guru yang terlibat dalam pekerjaan dan menganggap pekerjaan merupakan bagian dari hidupnya, maka guru merasa pekerjaan penting bagi dirinya ia rela dan bersedia untuk melakukan pekerjaan diluar dari apa yang telah ditetapkan. Robbins & Coulter

(2012) dalam Marpaung et al (2022) keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performa kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya. Individu dengan keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasi dan sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan Keterlibatan kerja menunjukkan tingkat seberapa jauh seseorang mendedikasikan dirinya terhadap pekerjaannya, turut aktif didalamnya dan menganggap pekerjaan merupakan hal penting bagi dirinya.

Maka berdasarkan pada fenomena dan permasalahan yang timbul dan disertai adanya teori juga hasil studi empiris tentang *Quality of Work Life*, Stress Kerja dan Keterlibatan Kerja, maka peneliti tertarik untuk mengangkat topik tersebut untuk ditelaah lebih lanjut dalam penelitian. Dengan demikian, judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Quality of Work Life* dan Stress Kerja terhadap *Organizational Citizenship* yang dimediasi Keterlibatan Kerja”.

(Cascio, 2013) dalam Marpaung et al (2022) *Quality of Work Life* digambarkan sebagai perwujudan serangkaian kondisi dan praktek yang disediakan oleh instansi atau organisasi secara objektif pada setiap pekerja seperti promosi, kondisi kerja, keterlibatan kerja, dan pengawasan yang demokratis pada setiap pekerja.

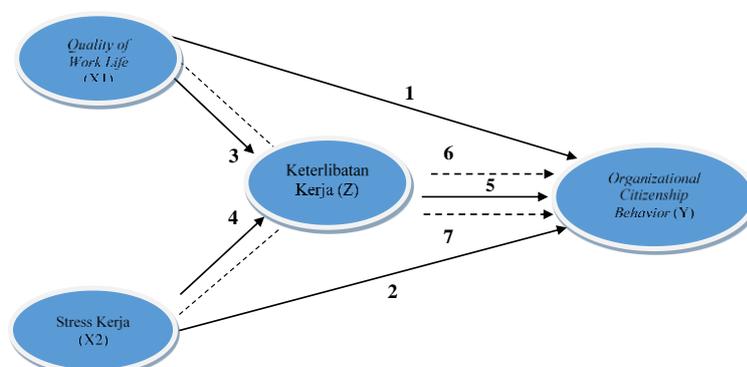
Menurut Robbins dan Judge (2015) dalam Pranitasari & Kusumawardani (2021) stress kerja adalah kondisi dinamis dimana individu dihadapkan kepada kesempatan, permintaan, atau sumber yang berkaitan dengan apa yang individu inginkan dan yang di mana hasilnya adalah merasa sama-sama tidak pasti dan penting.

Organizational Citizenship Behaviour menurut Organ (2007) dalam Prasasti & Yuniawan, (2017) merupakan perilaku kerja individu yang bermanfaat bagi organisasi namun tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh system reward. Perilaku yang dilakukan seseorang melebihi deskripsi kerja formal yang diberikan perusahaan secara sukarela serta tidak secara langsung diberikan penghargaan oleh perusahaan.

Menurut Robbins & Coulter (2012) dalam Marpaung et al (2022) keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performa kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya. Individu dengan keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasi dan sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

METODE PENELITIAN

Pada riset ini memiliki riset kuantitatif, sehingga metode kuantitatif dapat dinyatakan salah satu metode riset yang mana akan berdasarkan pada ilmu filsafat, tingkat populasi yang digunakan dalam riset ini berjumlah 39 tenaga pendidik atau guru. Pada riset ini salah satu cara dalam penentuan sampel ialah menggunakan *Nonprobability sampling* / Sampling Jenuh. Teknik pengumpulan data ini ialah dokumentasi, kuesoner serta observasi, informasi yang digunakan ialah sekunder dan primer, sedangkan teknik analisis data yang digunakan ialah *SmartPLS* versi 4.0 Model konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 1. Model Konseptual

Sumber:

- *Quality of Work Life* (X1) → (Cascio, 2013)
- Stress Kerja (X2) → (Robbins dan Judge (2015))
- *Organizational Citizenship Behavior* (Y) → Organ (2007)
- Keterlibatan Kerja (Z) → (Robbins & Coulter (2012))

Hipotesis:

- H1 : Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
 H2 : Pengaruh Stress Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
 H3 : Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Keterlibatan Kerja
 H4 : Pengaruh Stress Kerja terhadap Keterlibatan Kerja
 H5 : Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
 H6 : Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memediasi Keterlibatan Kerja
 H7 : Pengaruh Stress Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memediasi Keterlibatan Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil**

Data karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: 1) berdasarkan jenis kelamin; 2) berdasarkan usia; 3) berdasarkan masa kerja; dan 4) berdasarkan pendidikan. Keempat karakteristik responden tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Uraian	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	16	41%
	Perempuan	23	59%
Usia	27 Tahun	2	5.10%
	30-42 Tahun	6	15.60%
	47-48 Tahun	4	20.40%
	49 Tahun	1	2.60%
	50 Tahun	2	5.10%
	54 Tahun	4	10.30%
	57 Tahun	5	12.80%
	58 Tahun	3	7.70%
	59 Tahun	4	10.30%
	60 Tahun	6	15.40%
Jenjang Pendidikan	61 Tahun	2	5.10%
	SMA	4	10.30%
	SMK	1	2.60%
	S1	28	71.80%
	S2	6	15.40%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas, responden berdasarkan jenis kelamin perempuan menjadi responden yang terbanyak dengan 23 orang atau sebesar 59%, sedangkan responden berdasarkan usia 30–40 tahun menjadi yang terbanyak dengan berjumlah 32 orang atau

sebesar 35,2%, serta responden berdasarkan pendidikan Strata-1 menjadi responden yang terbanyak yakni dengan berjumlah 28 orang atau sebesar 71,8%.

Cronbach's alpha merupakan kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan nilai koefisien alpha dengan nilai lebih besar dari 0.60 (Creswell & Creswell, 2017). *Composite reliability* merupakan kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan skor lebih dari 0.70 (Creswell & Creswell, 2017). *Average variance extracted* menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dimiliki oleh konstruk laten dengan syarat nilai lebih besar dari 0.50 (Creswell & Creswell, 2017). Hasil uji *cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan *average variance extracted* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 2. *Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i>
<i>Quality of Work Life (X1)</i>	0.885	0.912	0.553
Stress Kerja (X2)	0.922	0.951	0.648
Keterlibatan Kerja (Z)	0.844	0.864	0.563
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	0.925	0.930	0.598

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel 2, menunjukkan bahwa ke-empat variabel tersebut memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.60 yang artinya disebutkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel. Kemudian, nilai *composite reliability* dari ke-empat variabel tersebut lebih besar dari 0.70 yang artinya instrumen penelitian adalah reliabel. Selanjutnya, nilai *average variance extracted* dari ke-empat variabel tersebut lebih besar 0.50 dengan ini dikatakan instrumen penelitian adalah valid.

Nilai *R-Square* merupakan suatu nilai yang memperhatikan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Riyanto & Hatmawan, 2020). Hasil uji *r-square* dan *r-square adjusted* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai *R Square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Y (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	0.894	0.885
Z (Keterlibatan Kerja)	0.316	0.278

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 3 menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0.894 atau 89,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabilitas konstruk *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dapat dijelaskan dengan variabilitas konstruk *Quality of Work Life (X1)*, *Stress Kerja (X2)* sebesar 89,4%, dan variabilitas sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Kemudian, tabel 3 menunjukkan bahwa nilai untuk nilai *R Square* Keterlibatan Kerja (Z) sebesar 0,316. Hal ini menunjukkan bahwa variabilitas konstruk Keterlibatan Kerja dapat dijelaskan dengan variabilitas konstruk *Quality of Work Life (X1)*, *Stress Kerja (X2)* sebesar 31,6%, dan variabilitas sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Path coefficient merupakan koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model jalur tertentu, sedangkan *specific indirect effect* bertujuan untuk menganalisis seberapa kuat

pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik antara eksogen dengan endogennya. Hasil uji *path coefficient* dan *specific indirect effects* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 4. *Path Coefficient*

Hipotesis	Hub. Antar variabel	Koefisien jalur	T-statistik	P values	Hasil
1	<i>Quality of Work Life</i> (X ₁) terhadap OCB (Y)	0.195	3.156	0.002	Signifikan
2	Stress Kerja (X ₂) terhadap OCB (Y)	- 0.413	1.137	0.255	Tidak signifikan
3	<i>Quality of Work Life</i> (X ₁) terhadap Keterlibatan Kerja (Z)	0.390	3.115	0.002	Signifikan
4	Stress Kerja (X ₂) terhadap Keterlibatan Kerja (Z)	0.413	3.185	0.001	Signifikan
5	Keterlibatan Kerja (Z) terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0.818	13.853	0.000	Signifikan
6	<i>Quality of Work Life</i> (X ₁) melalui Keterlibatan Kerja (Z) OCB (Y)	-0.337	3.162	0.002	Signifikan
7	Stress Kerja (X ₂) melalui Keterlibatan Kerja (Z) terhadap OCB (Y)	0.317	3.211	0.001	Signifikan

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel *path coefficient* menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Stress Kerja tidak dapat berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja, Stress Kerja berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Keterlibatan Kerja mampu memediasi antara *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, serta Keterlibatan Kerja mampu memediasi antara Stress Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pembahasan

1. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa kuatnya pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *organizational citizenship behavior* guru SMK Kosgoro 1 Lawang. Pengujian diperoleh hasil nilai t-statistic sebesar 3.156 dan p-values sebesar 0.002. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa *Quality of Work Life* dan *Organizational Citizenship behavior* memiliki pengaruh yang sangat erat. Upaya untuk mempertahankan keberadaan guru yang sukarela mengedepankan kepentingan organisasi sangat diperlukan untuk keberlangsungan organisasi kedepannya.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pencapaian *Quality of Work Life* akan ditingkatkan oleh *Organizational Citizenship Behavior* semua guru yang terkait dengan organisasi di tempat kerja. Kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya dari Titin dkk (2021) bahwa ada dampak positif dan terkait antara *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya ketegasan pola hubungan antara *Quality of Work Life* serta *Organizational Citizenship Behavior* didukung oleh penelitian ini.

2. Pengaruh Stress Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa lemahnya pengaruh Stress Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru SMK Kosgoro 1 Lawang. Pengujian diperoleh hasil nilai t-statistic sebesar 1.137 dan p-values sebesar 0.255. Artinya Stress Kerja tidak mampu mendorong peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* pada guru SMK Kosgoro 1 Lawang.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tangkas (2017) yang menyebutkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa pegawai yang memiliki Sosial tinggi serta menyelesaikan pekerjaan yang tinggi akan meningkatkan adanya *Organizational Citizenship Behavior* pada organisasi.

3. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Keterlibatan Kerja

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa kuatnya pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Keterlibatan Kerja guru SMK Kosgoro 1 Lawang. Pengujian diperoleh hasil nilai t-statistic sebesar 3.11 dan p-values sebesar 0.002. Artinya, *Quality of Work Life* mampu meningkatkan adanya Keterlibatan Kerja pada guru SMK Kosgoro 1 Lawang. Semakin tingginya perilaku *Quality of Work Life* maka semakin tinggi Keterlibatan Kerja yang dimiliki guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Raelin, et al (2019) dalam Marpaung, et al (2022) mengemukakan bahwa *Quality of Work Life* yang tinggi mengarah pada Keterlibatan Kerja tinggi oleh karyawan, karena karyawan adalah aset paling penting dalam organisasi. Untuk memiliki kinerja terbaik, mereka harus terlibat secara penuh dalam bekerja, dengan demikian mereka perlu puas, untuk mencapai kualitas kepuasan mereka dari kehidupan kerja dapat digunakan untuk mencapai kinerja yang lebih besar. Kualitas kehidupan kerja berdampak pada pekerjaan

4. Pengaruh Stress Kerja terhadap Keterlibatan Kerja

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa kuatnya pengaruh Stress Kerja terhadap Keterlibatan Kerja guru SMK Kosgoro 1 Lawang. Pengujian diperoleh hasil nilai t-statistic sebesar 3.185 dan p-values sebesar 0.001. Artinya, Stress Kerja mampu meningkatkan adanya Keterlibatan Kerja pada guru SMK Kosgoro 1 Lawang. Pegawai dengan Stress Kerja yang baik dapat memahami apa yang harus dikerjakan dan apa fungsi dirinya dalam pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranitasari (2020) dan Kusumawardani (2020) yang menyatakan bahwa Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Kerja, dalam penelitian tersebut dikatakan pegawai yang memiliki beban kerja yang baik akan meningkatkan adanya Keterlibatan Kerja pada organisasi.

5. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan bahwa kuatnya pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru SMK Kosgoro 1 Lawang. Pengujian diperoleh hasil nilai t-statistic sebesar 13.853 dan p-values sebesar 0.000. Artinya, semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* yang diterapkan, maka semakin tinggi Keterlibatan Kerja pada guru SMK Kosgoro 1 Lawang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Al Banjari (2022) yang menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dalam penelitian tersebut dikatakan pegawai yang

memiliki partisipasi yang tinggi akan meningkatkan adanya *Organizational Citizenship Behavior* pada organisasi.

6. Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Keterlibatan Kerja

Hasil pengujian hipotesis 6 menunjukkan bahwa kuatnya peranan Keterlibatan Kerja dalam memediasi hubungan *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru SMK Kosgoro 1 Lawang. Pengujian diperoleh hasil nilai t-statistic sebesar 3.162 dan *p-value* sebesar 0.002. Artinya, peranan Keterlibatan Kerja mampu memediasi hubungan antara variabel *Quality of Work Life* untuk mendorong peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* pada guru SMK Kosgoro 1 Lawang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Titin dkk (2021) bahwa ada dampak positif dan terkait antara *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya ketegasan pola hubungan antara *Quality of Work Life* serta *Organizational Citizenship Behavior* didukung oleh penelitian ini, dan Hasil penelitian Marpaung, et al (2022) bahwa ada dampak positif dan berpengaruh signifikan antara variabel *Quality of Work Life* Terhadap variabel Keterlibatan Kerja.

7. Pengaruh Stress Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Keterlibatan Kerja

Hasil pengujian hipotesis 7 menunjukkan bahwa kuatnya peranan Keterlibatan Kerja dalam memediasi hubungan Stress Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru SMK Kosgoro 1 Lawang. Pengujian diperoleh hasil nilai t-statistic sebesar 3.211 dan *p-value* sebesar 0.001. Artinya, peranan Keterlibatan Kerja mampu memediasi hubungan kompetensi untuk mendorong peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* pada guru SMK Kosgoro 1 Lawang.

Hasil penelitian ini tidak sejalan Tangkas (2017) yang menyebutkan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, namun penelitian ini sejalan dengan penelitian Pranitasari (2020) dan Kusumawardani (2020) yang menyatakan bahwa Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Kerja, dalam penelitian tersebut dikatakan pegawai yang memiliki beban kerja yang baik akan meningkatkan adanya Keterlibatan Kerja pada organisasi.

KESIMPULAN

- 1) Berdasarkan hasil analisis dari model *structural* dalam PLS diperoleh bahwa *Quality of Work Life* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru SMK Kosgoro 1 Lawang.
- 2) Berdasarkan hasil analisis dari model *structural* dalam PLS diperoleh bahwa Stress Kerja tidak memberikan dampak positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru SMK Kosgoro 1 Lawang.
- 3) Berdasarkan hasil analisis dari model *structural* dalam PLS diperoleh bahwa *Quality of Work Life* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja pada guru SMK Kosgoro 1 Lawang.
- 4) Berdasarkan hasil analisis dari model *structural* dalam PLS diperoleh bahwa Stress Kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja pada guru SMK Kosgoro 1 Lawang.
- 5) Berdasarkan hasil analisis dari model *structural* dalam PLS diperoleh bahwa Keterlibatan Kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru SMK Kosgoro 1 Lawang.
- 6) Berdasarkan hasil analisis dari model *structural* dalam PLS diperoleh bahwa *Quality of Work Life* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi Keterlibatan Kerja pada guru SMK Kosgoro 1 Lawang.
- 7) Berdasarkan hasil analisis dari model *structural* dalam PLS diperoleh bahwa Stress Kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada guru SMK Kosgoro 1 Lawang.

*Behavior yang dimediasi Keterlibatan Kerja pada guru SMK Kosgoro 1 Lawang.***DAFTAR PUSTAKA**

- Libertya, D. N., & Azzuhri, M. (2017). 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). *Group & Organization Studies*, 12(4), 386–410.
- Marhamah, M. (2017). Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Dan Reward Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru Sekolah Dasar Negeri (Sdn) Di Babelan Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 937–947. <https://doi.org/10.21009/jmp.v5i2.1973>
- Marpaung, R. A., Lubis, S. A., & Lubis, M. R. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life dan Profesionalisme Terhadap Keterlibatan Kerja Personil Satlantas Di Kepolisian Resort Kota Besar Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1574–1583. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.911>
- Pemayun, I. N. G. T., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5088–5115. stres kerja, budaya organisasi, organizational citizenship behavior
- Pranitasari, D., & Kusumawardani, C. R. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Media Manajemen Jasa*, 9(1), 49–69. doi: <https://doi.org/10.52447/mmj.v9i1.4970>
- Prasasti, V. T., & Yuniawan, A. (2017). ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal Salatiga). *Diponegoro Journal of Management*, 6(1), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>