

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PEMBERDAYAAN KARYAWAN, QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PERAWAT RSI PKU MUHAMMADIYAH PEKAJANGAN

Nurul Fadlilah, Arif Budiharjo, Ahmad Syaiful Affa

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

nurulfadlilah070@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

Received in revised form:

Accepted:

Keywords: *Transformational Leadership, Employee Empowerment, Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior.*

Paper type

artikel penelitian

ABSTRACT

This research aims to test and analyze the influence of Transformational Leadership, Employee Empowerment, and Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior in Nurses at RSI Muhammadiyah Pekajangan. The population in this study were all nurses at RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan. The number of samples taken was 62 nurses. The types of data used in this research are primary data and secondary data. Data collection was carried out by distributing questionnaires directly. The analysis techniques used are Multiple Linear Regression Analysis and Hypothesis Testing using Partial Test (t Test) with the help of the SPSS 20 program. The results of this research can be concluded that: Transformational Leadership has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, Employee Empowerment has a positive and insignificant effect on Organizational Citizenship Behavior, Quality of Work Life has a positive and insignificant effect on Organizational Citizenship Behavior.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi. SDM mengacu kepada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Tanpa adanya orang-orang tersebut, organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Dibalik peran dan pengelolaan sumber daya yang baik, juga ada peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan segala tindakannya agar tercapai sebuah tujuan tertentu. Sumber daya manusia merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi sehingga peran sumber daya manusia sangat penting bahkan tidak dapat diabaikan keberadaannya. Menurut Ibrahim et al., (2016) mengatakan bahwa sebuah organisasi dapat berjalan efektif bila didukung oleh sumber daya manusia. Pernyataan tersebut menerangkan bahwa sebuah organisasi dapat mengalami pertumbuhan berkelanjutan tergantung pada bagaimana organisasi harus dapat mempertahankan karyawan yang dimiliki untuk dapat tetap bekerja sesuai dengan tuntutan yang ada.

Jika suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang unggul maka tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian yang lebih dari perusahaan, untuk hal ini dikarenakan baik atau tidaknya kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap keefektifitasan perusahaan. Oleh karena itu, salah satu hal yang harus dikembangkan dalam perusahaan untuk menunjang pencapaian hasil yang maksimal adalah membangun perilaku organisasi kewarganegaraan atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). SDM dengan kualitas baik akan bekerja secara optimal dan profesional baik untuk pekerjaan-pekerjaan yang sudah terdeskripsi secara formal (*in-role*) maupun pekerjaan yang belum terdeskripsi menuju tercapainya tujuan organisasi. SDM yang mampu bekerja melebihi target yang diharapkan organisasi (*extra-role*) merupakan karyawan yang selalu setia dan patuh kepada organisasi. Mereka inilah yang memiliki perilaku yang selalu mengikuti peraturan organisasi (*Organization Citizenship Behavior / OCB*) (Nurhayati & Sunarjo, 2019).

Rumah sakit merupakan sebuah instansi yang mengutamakan pelayanan memiliki keterlibatan sosial dengan masyarakat membutuhkan, terutama bidang kesehatan. Rumah sakit memberikan pelayanan berupa tenaga medis maupun fasilitas penunjang yang dapat membantu pasien dengan kondisi apapun. Dalam hal ini yang memiliki peran penting dan memiliki keterkaitan dengan *organizational citizenship behavior* adalah tenaga perawat. Perawat merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan melayani masyarakat dalam hal kesehatan dan memiliki keterkaitan dengan perilaku-perilaku sosial. Perilaku yang dimunculkan bisa bersifat sukarela maupun tuntutan tugas yang wajib dilakukan atau *jobdesk* yang diberikan oleh pimpinan.

Perawat menjalankan berbagai peran dan bekerja di departemen yang berbeda. Pada perawat rawat inap membutuhkan perawat yang mempunyai pemahaman dan kecakapan tertentu dalam menjalankan proses merawat pasien, perawat dituntut untuk senantiasa menggunakan kaidah berfikir kritis, melakukan pengorganisasian pelayanan kesehatan, melakukan beragam terapi terkait dengan keadaan pasien dan harus selalu siap untuk memberi pemahaman kepada pasien. Pada perawat inap intensitas bertatap muka dengan pasien bias kapan saja dilakukan, karena pasien memerlukan control dan pemeriksaan secara teratur, sehingga perawat merupakan satu dari berbagai macam pekerjaan pelayanan kesehatan yang harus ada selama 24 jam penuh (Arianti dan Kristiana, 2017).

RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan merupakan rumah sakit umum (RSU) milik Swasta dan merupakan salah satu rumah sakit yang terletak di wilayah Pekalongan, Jawa Tengah. Rumah sakit ini terus berkembang sehingga menjadi rujukan dari beberapa wilayah di Pekalongan karena memiliki peralatan maupun fasilitas yang lengkap yang dapat membantu para pasien untuk menggunakannya.

Hasil wawancara dengan 10 perawat yang bekerja di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan ditemukan 7 dari 10 orang yang menunjukkan OCB yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara terlihat bahwa karyawan tersebut menunjukkan perilaku yang rendah pada aspek *altruism*, *counscientiousness*, dan *sportmanship*. Menurut Organ (2006) individu yang menunjukkan aspek *altruism* memiliki perilaku menolong saat rekannya mengalami kesulitan sedangkan individu yang menunjukkan aspek *counscientiousness* mengajukan diri secara sukarela untuk melakukan kerja ekstra. Tetapi hasil wawancara menunjukkan bahwa subjek enggan untuk mengajari karyawan lain dibagian kerjanya dan menunggu diperintahkan oleh atasan ataupun menunggu karyawan tersebut bertanya atau meminta bantuan. Subjek hanya melakukan tugas sesuai tugas kerjanya masing-masing, tidak melakukan pekerjaan ekstra

diluar tanggung jawabnya.

Berdasarkan wawancara dan observasi pada tanggal 17 januari 2023 dengan pemakai jasa rumah sakit khususnya RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan, bahwa pelayanan di rumah sakit ini menunjukkan hal serupa. Dalam memberikan pelayanannya, rumah sakit ini cenderung masih kurang fleksibel dengan pelayanan prosedur dan administrasinya sehingga lebih terkesan rumit dan berbelit-belit. Selain itu, ada beberapa perawat yang kurang ramah dan cekatan dalam menangani pasien. Misalnya dalam pemberian infus terhadap pasien, perawat dirasakan pasien kurang menunjukkan perilaku berempati terhadap rasa sakit yang dirasakan pasien, dan juga dirasakan kurang dalam memberikan keterangan mengenai penyakit yang diderita kepada keluarga pasien. Dalam sebuah organisasi peran sumber daya manusia sangatlah penting, di mana maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh masing-masing sumber daya manusia atau orang-orang yang ada di dalamnya (Susilo & Muhardono, 2021).

Gillies (2000) menyatakan bahwa perawat merupakan tenaga kesehatan yang sangat penting. Hal ini disebabkan karena perawat berada di sisi pasien 24 jam sehari selama pasien dirawat di rumah sakit. Tenaga keperawatan merupakan tenaga mayoritas yaitu 60-70% dari petugas yang ada di rumah sakit, oleh karena itu perawat merupakan unsur penting, dalam penyampaian jasa, dan menghadapi arus globalisasi, perawat mempunyai kontribusi serta memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan rumah sakit. Dalam mewujudkan tercapainya pelayanan yang berkualitas diperlukan adanya tenaga keperawatan yang profesional, memiliki kemampuan intelektual, tekhnikal dan interpersonal, bekerja berdasarkan standart praktek, memperhatikan kaedah etik dan moral (Hamid, 2000).

Satu dekade ini, manager dan akademisi manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatian terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) atau kinerja extra-role. Kinerja extra-role merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. Beberapa contoh kinerja *extra-role* adalah perilaku membantu teman sekerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan, mencegah terjadinya ancaman bahaya yang dapat merugikan organisasi, perilaku menjaga kebersihan dan kenyamanan tempat kerja, atau menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang dituntut.

Usaha karyawan untuk melampaui peran formal dan tanggung jawabnya inilah yang menjadi dasar bagi konsep *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB. Bateman dan Organ pada 1983 merupakan tokoh yang pertama kali menggunakan istilah ini untuk menggambarkan konsep perilaku tersebut. Adapun definisi yang diberikan terhadap OCB adalah *extra-role performance*, yaitu perilaku bermanfaat yang dilakukan atas kemauan karyawan sendiri, terlepas dari ketentuan atau kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan organisasi (Bateman & Organ dalam Garg & Rastogi, 2006). Menurut Utomo (2002) perilaku kerja *the extra role* sering diistilahkan sebagai "*Organizational Citizenship Behavior* atau sering juga disebut prosocia behavior, namun dari berbagai istilah tersebut memiliki suatu pengertian yang sama, yaitu suatu perilaku kerja karyawan yang bekerja tidak hanya pada tugasnya (*in-role*), tapi juga bekerja tidak secara kontrak. Berdasarkan sejumlah literatur dan penelitian seperti penelitian danan (2006) dan Wan (2009) diperoleh gambaran bahwa dalam membangun OCB diperlukan beberapa syarat diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan secara manajerial adalah kemampuan memengaruhi semua individu dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai visi yang telah ditetapkan, dengan

mengarahkan, menggerakkan, dan memobilisasi mereka. Peran kepemimpinan sangat penting dan strategis dalam pertumbuhan suatu organisasi (Budiharjo et al., 2023). Peneliti memilih gaya pemimpin yang bersifat transformasional dibanding kepemimpinan transaksional karena model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi dan kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dengan membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan diri sendiri dan menstimulus kebutuhan-kebutuhan mereka lebih tinggi dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional dimana kepemimpinan transaksional hanya memotivasi para pengikutnya demi kepentingan pemimpin itu sendiri.

Selain kepemimpinan transformasional, perusahaan juga harus melakukan sesuatu agar karyawannya dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dan juga tetap loyal terhadap perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan pemberdayaan yang dilakukan terhadap karyawan-karyawannya. Sebelumnya karyawan hanya menerima perintah dari manajer atau atasannya, dan melakukannya sesuai perintah. Tetapi seiring berkembangnya hubungan manusia hal ini mulai berubah, dimana manajer secara bertahap membagi atau memberi wewenang kepada karyawannya dan bergerak menuju pemberdayaan. Bagheri, Matin dan Amighi (2011) juga menyebutkan bahwa karyawan yang diberdayakan mampu untuk belajar dan tumbuh secara individu, menggunakan *communication skill*, berpikir secara sistematis, memperoleh pengalaman, dan mempertahankan etika kerja. Karyawan juga dapat mengubah organisasi menjadi suatu pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kemampuan secara terus menerus dan mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Keller (2004) pemberdayaan karyawan merupakan hal yang penting bagi organisasi yang mengacu pada dua alasan. Pertama adalah bahwa pemberdayaan merupakan komponen utama dalam pencapaian efektivitas organisasi. Kedua, dalam berbagai riset mengenai kekuasaan dan kontrol menunjukkan bahwa efektivitas dan kontrol meningkat ketika pimpinan perusahaan memberikan sebagian kekuasaan dan fungsi kontrolnya kepada bawahan. Pemberian fungsi ini yang disebut dengan pemberdayaan karyawan.

Kualitas kehidupan kerja memainkan peran penting dalam membentuk OCB. Menurut (Pruijt, 2003) yang menyatakan bahwa hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan OCB umumnya positif. Kualitas kehidupan kerja (QWL) merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka (Hariandja, 2007).

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Robins dan Judge (2013) mendefinisikan pemimpin transformasional merupakan seorang pemimpin yang menginspirasi para bawahanbya untuk bekerja keras mencapai tujuan bersama, yang meletakkan perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri dan mengubah kesadaran para bawahannya.

Menurut Cook dan Macaulay 2006 (dalam Wibowo, 2008) Pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada filsafat manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan dimana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk

meraih tujuan organisasi.

Menurut (luthans, 2005) *Quality of work life* merupakan masalah penting organisasi untuk mencapai suatu keunggulan kompetitif, hal ini disebabkan oleh pandangan bahwa kualitas kehidupan kerja dianggap mampu meningkatkan peran serta konrtibusi anggota organisasi.

Menurut Sunuharyo dan Pristiwati (2018) *Organizational Citizenship Behavior* adalah pengambilan keputusan yang kurang penting yang bukan bagian kerjaan seorang pekerja, namun menjunjung tinggi kerja secara memadai dan produktif.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal. Objek penelitian yang digunakan yaitu Perawat di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan yang berjumlah 160 orang (data tahun 2023). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *stratified random sampling*. Nurhayati (2019) *stratified random sampling* adalah metode penarikan anggota dari sebuah populasi yang dilakukan jika elemen populasi tidak homogen, sehingga perlu dibuat pengelompokan atau strata dimana anggota setiap strata/kelas bersifat lebih homogen. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 62 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui besarnya variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Pemberdayaan Karyawan (X2), *Quality Of Work Life* (X3) terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* (Y), sebagaimana dijelaskan dalam persamaan. Hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.283	4.274		3.575	.001
1					
Kepemimpinan Transformasional	.209	.097	.276	2.153	.036
Pemberdayaan Karyawan	.133	.104	.163	1.271	.209
Quality Of Work Life	.020	.071	.034	.276	.783

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Output SPSS data diolah 2023

Dari tabel tersebut, model regresi berganda antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan berikut ini :

$$Y = 15,283 + 0,209 X1 + 0,133 X2 + 0,020 X3$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai koefisien variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0.209 dengan nilai positif. Artinya jika variabel Pemberdayaan Karyawan dan *Quality Of Work Life* dianggap konstan, maka setiap kenaikan Kepemimpinan Transformasional akan berakibat *Organizational Citizenship Behaviour* naik.
- Nilai koefisien variabel Pemberdayaan Karyawan (X2) sebesar 0.133 dengan nilai

positif. Artinya jika variabel Kepemimpinan Transformasional dan *Quality Of Work Life* dianggap konstan, maka setiap kenaikan Pemberdayaan Karyawan akan berakibat *Organizational Citizenship Behaviour* naik.

- c. Nilai koefisien variabel *Quality Of Work Life* (X3) sebesar 0.020 dengan nilai positif. Artinya jika variabel Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Karyawan dianggap konstan, maka setiap kenaikan *Quality Of Work Life* akan berakibat *Organizational Citizenship Behaviour* naik.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Hasil analisa membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) pada Perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan regresi variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0.209 dan hasil uji parsial (uji-t) variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05. Dapat dikatakan bahwa hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behaviour* berarah positif dan signifikan.

Ragil & Solovida, (2020) Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat merangsang dan memberi inspirasi kepada pengikut agar dapat mencapai lebih banyak hasil dengan memiliki Motivasi. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi. Dalam penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, kepemimpinan transformasional pada RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan mampu menginspirasi perawat untuk melihat masa depan dengan optimis, memperoyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan bawahan bahwa visi dan misi pada rumah sakit dapat dicapai.

Berdasarkan kusioner yang telah dibagikan mengenai variabel Kepemimpinan Transformasional, perawat merasa atasan menghormati setiap perawat yang bekerja, menghargai setiap saran atau pendapat dari perawat guna membangun kinerja rumah sakit, mendorong kinerja perawat untuk mencapai misi rumah sakit, mengajak perawat untuk selalu mendukung satu sama lain dalam bekerja, memberikan kesempatan kepada perawat untuk bisa memberikan ide, memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi perawat dan memperhatikan kabutuhan-kebutuhan perawat akan pengembangan karir.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan et al., (2022) Virghanes et al., (2021) dan Sari (2022) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Hasil analisa membuktikan bahwa Pemberdayaan Karyawan (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) pada Perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan regresi variabel Pemberdayaan Karyawan (X2) sebesar 0.133 dan hasil uji parsial (uji-t) variabel Pemberdayaan Karyawan (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,209 lebih besar dari 0,05. Dapat dikatakan bahwa hubungan Pemberdayaan Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* berarah positif dan tidak signifikan.

Menurut Cook dan Macaulay 2006 (dalam Wibowo, 2008) Pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada filsafat manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu

lingkungan dimana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi.

Hasil pengujian menyatakan H2 ditolak, pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan. Dilihat dari indikator pemberdayaan karyawan terlihat indikator dengan nilai pertanyaan terendah “ Perawat menerima penghargaan atau pujian karena mengerjakan pekerjaan dengan baik”. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Takaheghesang et al. (2016) yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berdampak secara signifikan terhadap perilaku OCB.

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan mengenai variabel pemberdayaan karyawan, RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan harus mampu untuk beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi di luar organisasi agar dapat tetap bertahan. Terlebih lagi di masa seperti sekarang, dimana perubahan dan perkembangan teknologi, pengetahuan, ekonomi, serta lingkungan terjadi dengan pesat, sehingga rumah sakit membutuhkan perawat yang lebih kreatif, penuh inisiatif, dan mampu melakukan tanggung jawab yang lebih besar. Pemberdayaan karyawan semakin dianggap penting oleh rumah sakit, karena perawat tidak lagi dipersiapkan hanya untuk menerima sistem perintah dan control melainkan harus melayani masyarakat. Perawat harus mendapatkan *impact* atau pujian atas pekerjaan dan tanggung jawab yang telah mereka lakukan.

Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim, (2020) dan Prihatini et al., (2016) yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko et al., (2021) yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Hasil analisa membuktikan bahwa *Quality Of Work Life* (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) pada Perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan regresi variabel *Quality Of Work Life* (X2) sebesar 0.020 dan hasil uji parsial (uji-t) variabel *Quality Of Work Life* (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,783 lebih besar dari 0,05. Dapat dikatakan bahwa hubungan *Quality Of Work Life* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* berarah positif dan tidak signifikan.

Menurut (luthans, 2005) *Quality of work life* merupakan masalah penting organisasi untuk mencapai suatu keunggulan kompetitif, hal ini disebabkan oleh pandangan bahwa kualitas kehidupan kerja dianggap mampu meningkatkan peran serta kontribusi anggota organisasi.

Dalam penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan *Quality of work life* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, Apabila dari hasil yang tidak signifikan, menunjukan bahwa *Quality of work life* memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* perawat namun berdampak kecil. Apabila dari hasil yang tidak signifikan, menunjukan bahwa *Quality of work life* bukan menjadi faktor utama untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* pada Perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan. Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan, sebagian perawat merasa bahwa rumah sakit kurang memberikan pelatihan pengembangan karir bagi setiap perawat, dan pimpinan tidak selalu melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan.

Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Paramitha &

Rijanti, 2022) dan (Kurniawati, 2018) yang menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suriyana et al., 2020) yang menyatakan bahwa *Quality of work life* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang mengacu pada masalah penelitian dan tujuan penelitian pada bab sebelumnya, Hasil analisa membuktikan bahwa Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, Kepemimpinan Transformasional dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour*. Variabel Pemberdayaan Karyawan (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, Pemberdayaan Karyawan dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* namun berdampak kecil. Variabel *Quality Of Work Life* (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, *Quality Of Work Life* dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* namun berdampak kecil.

Penelitian yang dilakukan peneliti masih mempunyai beberapa keterbatasan yaitu Variabel yang digunakan pada penelitian ini hanya dibatasi pada variabel Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Karyawan, *Quality Of Work Life* terhadap *Organization Citizenship Behaviour*. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian hanya menggunakan sebagian perawat pada RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka peneliti memberikan saran Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti variabel lain yang ada di luar penelitian ini atau dengan mengkombinasikan variabel yang terdapat dalam penelitian ini. Contohnya variabel kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Nurhayati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Praktis* (2nd ed.). Unikal Press.

JURNAL

Budiharjo, A., Nur, L. Z., & Su'daa, S. N. (2023). Penguatan Aspek Sumber Daya Manusia Dan Organisasi Dalam Kebangkitan Bisnis Pasca Pandemi Melalui Fungsi Kepemimpinan (Studi Kasus Penelitian Kualitatif pada Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah Pekalongan). *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 165–174.

Handoko, B., Fahlevi, A., & Siregar, M. S. (2021). Analisis Pengaruh Servant Leadership dan Employee Empowerment terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Medan). *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 1–10.

Ibrahim, J. D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi pada PT. Jasa Raharja Cabang Utama DKI Jakarta)*. Universitas Mercu Buana.

Kurniawan, I. S., Felicia, R. R. P., & Shaleh, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Dan Staff Kantor Kapanewon Panjatan. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 4(2), 46–54.

- Kurniawati, C. E. (2018). Pengaruh quality of work life terhadap work engagement dan organizational citizenship behaviour pada perusahaan elektronik di Surabaya. *Agora*, 6(2).
- Nurhayati, S., & Sunarjo, W. A. (2019). Kajian Komparatif Atas Faktor-Faktor Pembentuk Organization Citizenship Behavior (Kasus pada Institusi Pelayanan Publik versus Perusahaan Konvensional). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 22(2), 30–35.
- Paramitha, L. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life dan Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Moderasi Resistance To Change (Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 200–217.
- Prihatini, A., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Human Relations Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Cv Karya Manunggal). *Journal of Management*, 2(2).
- Ragil, Z., & Solovida, G. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 41–50. <https://doi.org/10.35829/magisma.v8i2.91>
- Sari, E. Y. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Mediator Kepuasan Kerja. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 197–222.
- Suriyana, N., Wijaya, R. A., & Kumbara, V. B. (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*, 1(2), 548–559.
- Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Tenaga Pendidik. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(2), 95–102.
- Virghanes, A., Akmal, A., & Reni, Y. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Padang Panjang*. Universitas Bung Hatta.