

Peranan *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan

The Role of Quality of Work Life in Organizational Citizenship Behavior among Police Officers at Development Unit of South Kalimantan Regional Police (POLDA)

Eef Saifullah Rosif *, Ermina Istiqomah, & Muhammad Syarif Hidayatullah

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarbaru, 70174, Indonesia

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu perilaku yang penting dimiliki oleh anggota suatu organisasi terutama pada anggota Kepolisian yang sering dituntut untuk memberikan pelayanan yang ekstra. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam peranan *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* dengan populasi yang berasal dari Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui *Google Form*. Sampel yang dianalisis pada penelitian ini sebanyak 301 partisipan. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis data menunjukkan terdapat peranan *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa individu dengan *Quality of Work Life* yang baik, maka individu tersebut cenderung akan mempunyai *Organizational Citizenship Behavior* yang baik juga.

Kata kunci: *Quality of Work Life*, *Organizational Citizenship Behavior*, Anggota Kepolisian

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is an important behavior for members of an organization, especially police officers who are often required to provide extra services. This study aims to explore more deeply the role of *Quality of Work Life* in *Organizational Citizenship Behavior* among the police officers at the Development Unit of South Kalimantan Regional Police (POLDA). The sampling technique used in this study was a *purposive sampling* technique with the population selected from the police officers at the Development Unit of South Kalimantan Regional Police (POLDA). Data were collected by distributing questionnaires online via *Google Forms*. The sample that was analyzed in this study was 301 participants. The method used in the study was a quantitative method with the simple linear regression analysis. The results of data analysis showed that there was a role of *Quality of Work Life* in *Organizational Citizenship Behavior* among the police officers of the Development Unit of South Kalimantan Regional Police (POLDA). It can therefore be concluded that individuals with good *Quality of Work Life* tend to have good *Organizational Citizenship Behavior*.

Keywords: *Quality of Work Life*, *Organizational Citizenship Behavior*, Police Officers.

***Korespondensi:**
Eef Saifullah Rosif
eefsaifullahrosif@gmail.com

Masuk: 24 November 2023
Diterima: 30 November 2023
Terbit: 25 April 2025

Sitasi:
Rosif, E. S., Istiqomah, E., & Hidayatullah, M. S., (2025). Peranan *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan
Jurnal Kognisia, 8(1), 79-90.
<http://doi.org/10.20527/kognisia.2025.004.009>

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu elemen yang berharga dalam suatu organisasi. Keberhasilan dari suatu organisasi dapat ditentukan oleh bagaimana perilaku dari anggota organisasi tersebut dalam berkontribusi agar tercapainya tujuan organisasi (Yano *et al.*, 2021). Seperti yang dikemukakan oleh Newland (2012), keberhasilan dalam organisasi tidak terpisahkan dari bagaimana anggota pengurus dari organisasi dalam berperan, tanpa adanya komponen tersebut sebuah organisasi atau lembaga tidak akan bisa lahir. Katz (1964) mengidentifikasi bahwa bentuk dari tindakan yang dapat mempersembahkan suatu keberhasilan atau kemajuan dalam organisasi yakni orang tersebut harus dapat terdorong untuk senantiasa berada di organisasi, dapat memenuhi dan memahami keperluannya dalam melaksanakan perannya sesuai dengan deskripsi pekerjaan serta adanya suatu penerimaan atau pengukuhan terhadap organisasi agar dapat rela dan mau untuk melaksanakan tugas lebih dari yang diminta. Gambaran dari tindakan yang diberikan oleh anggota kepada organisasi seperti perilaku yang saling tolong menolong satu sama lain, perilaku saling menghormati antar anggota, rela untuk bekerja lebih atau ekstra dari yang diminta, memiliki perilaku yang bijaksana, adanya keinginan untuk bekerja sama antar anggota organisasi, memiliki dorongan kerja yang besar ialah suatu tanda-tanda dari gambaran komponen dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Bateman & Organ, 1983; Borman, 2004).

Robbins dan Judge (2008), menyebutkan informasi bahwa jika organisasi memiliki pegawai yang mempunyai perilaku OCB yang positif maka organisasi tersebut akan memiliki kinerja yang lebih bagus dari organisasi yang lain. Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 yang berbunyi “Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan

dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri”. Berdasarkan uraian peran dari Kepolisian tersebut cukup terlihat jelas bahwa peran pokok dari Kepolisian di lingkungan masyarakat sebagai publik servis, yang mempunyai maksud seperti menyediakan jasa bantuan dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan peranan yang harus dilakukan dari Kepolisian tersebut, tugas-tugas yang akan diberikan kepada anggota Kepolisian sering kali untuk menuntut perilaku kerja yang lebih dan ekstra dari seorang anggota Kepolisian agar dapat mempersiapkan dan menyediakan jasa pelayanan yang berupa publik servis terbaik kepada masyarakat. Organ (2006), menyampaikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh berbagai macam faktor dari luar (eksternal) dan dari dalam (internal). Salah satu faktor yang cukup memiliki suatu dampak pada sebuah organisasi adalah *Quality of Work Life* (QWL). QWL memiliki arti sebagai suatu pemahaman dari pegawai mengenai kesejahteraan psikologis dan jasmaninya ketika pegawai tersebut bekerja (Cascio, 2013). Menurut riset yang telah dilaksanakan oleh Lie *et al.*, (2022) bahwa QWL yang baik dapat menarik dan mempertahankan semangat kerja. Serta dalam suatu organisasi, *Quality of Work Life* merupakan suatu faktor yang sangat berharga untuk diamati sebagai salah satu pendukung dari *Organizational Citizenship Behavior* (Kurniawati, 2018).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan di Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan, peneliti menemukan bahwa *Quality of Work Life* di Kepolisian dalam situasi peningkatan. Narasumber menjelaskan bahwa dalam waktu belakangan ini ada oknum-oknum yang nakal dari anggota Kepolisian yang mencederai dan menodai Kepolisian itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut untuk mengatasi masalah-masalah yang terjadi, pihak Kepolisian mempunyai suatu program khusus bernama “*Quick wins*”

yang bertujuan untuk meraih sebuah kemenangan secara cepat agar dapat menghilangkan citra-citra yang negatif atau buruk di Kepolisian. Program ini juga termasuk dalam program prioritas yang berasal dari Kepala Kepolisian Republik Indonesia (KAPOLRI) yang terdiri dari 8 program yakni membangun budaya integritas organisasi, menerapkan sistem Pemolisian yang berbasis digital, mengembangkan sumber daya manusia yang unggul, menciptakan suasana yang kondusif di masyarakat (*cooling system*), memantapkan pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas), mengoptimalkan penegakan hukum, meningkatkan pelayanan publik, dan mengoptimalkan pengawasan. Berdasarkan agenda prioritas dari Kapolri sebagai pimpinan dari Kepolisian tersebut, institusi Kepolisian melakukan usaha yang terbaik demi menciptakan *Quality of Work Life* yang baik bagi anggotanya. Sejalan dengan yang disampaikan oleh Pio dan Lengkong (2020) bahwa *Quality of Work Life* dapat diraih jika kepemimpinan dari suatu organisasi dapat mengkondisikannya dengan menyediakan fasilitas yang baik secara fisik dan non-fisik untuk semua anggota kelompok. Berdasarkan studi pendahuluan ini peneliti menyimpulkan bahwa *Quality of Work Life* berada pada situasi yang positif. Berdasarkan hal tersebut juga peneliti kemudian tertarik untuk mengambil *Quality of Work Life* (QWL) menjadi variabel (X) pada penelitian ini. Peneliti juga tertarik untuk melakukan penelitian di salah satu satuan kerja yang berada di Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan yaitu di Satuan Kerja Pembinaan. Karena pada satuan kerja tersebut merupakan tempat anggota dari Kepolisian dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat dan pembinaan kepada sesama anggota dari Kepolisian itu sendiri sehingga hal ini sejalan dengan apa yang ingin peneliti teliti.

Peneliti juga menemukan bahwa pada penelitian sebelumnya masih ada hasil yang bertolak belakang. Contohnya seperti riset yang dilaksanakan Lie, D et al., (2022), Moestain et al., (2020), dan Kurniawati (2018) yang mengatakan bahwa Variabel *Quality of Work*

Life (QWL) memiliki peranan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun, pada riset yang dilaksanakan oleh Marina et al., (2020) serta Syahbanuari dan Abdurrahman (2019) menemukan hal yang berbanding terbalik di mana *Quality of Work Life* (QWL) tidak memiliki peranan yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pada penelitian yang memiliki hasil bertolak belakang, menurut penelitian tersebut hal ini dikarenakan jumlah sampel dalam penelitian mereka kurang besar sehingga hal ini membuat analisis dalam hubungan antar variabel menjadi kurang optimal dan juga menjadikan hal ini limitasi dalam penelitian mereka. Berdasarkan hal tersebut, peneliti kemudian mempertimbangkan saran dari penelitian sebelumnya untuk mengambil sampel yang lebih besar dibandingkan penelitian yang sudah ada agar analisis yang akan dilakukan dalam hubungan antar variabel menjadi lebih baik dan optimal.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti kemudian terdorong untuk melaksanakan riset tentang Peranan *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan organisasi terutama di Instansi Polri untuk dapat memahami peranan dari QWL terhadap OCB pada pengembangan sumber daya manusia.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) ialah suatu perbuatan untuk saling mendukung yang diperlihatkan oleh anggota dari organisasi, yang bersifat untuk memberikan manfaat, serta diakui oleh perusahaan namun tidak secara langsung berkaitan dengan produktivitas dari seseorang (Organ et al., 2006). Organ (1997) juga memberikan penjelasan tambahan yaitu tindakan dari OCB yang dimaksud ialah suatu tindakan yang dijalankan di luar dari fungsi

atau deskripsi pekerjaannya pada organisasi tersebut, sehingga tindakan dari dilakukannya OCB ini ialah suatu pilihan pribadi dari seseorang dan jika individu tersebut melakukan kekeliruan tidak perlu diberikan sanksi atau hukuman.

Terdapat Lima jenis dari *Organizational Citizenship Behavior* menurut identifikasi dari Organ *et al.*, (2006), yaitu (1) *Altruisme* yaitu perilaku bijaksana yang akan memiliki efek untuk membantu meringankan pekerjaan orang lain yang berkaitan dengan masalah tugas, pekerjaan, dan masalah yang sesuai secara organisasi. (2) *Civic Virtue* yaitu suatu tindakan dipihak individu yang memperlihatkan bahwa dia sebagai individu dapat bertanggung jawab berperan ikut dalam, turut serta dalam, atau peduli terhadap kehidupan yang ada di organisasi. (3) *Conscientiousness* yaitu perilaku yang dilakukan secara tidak disengaja dari pihak anggota organisasi yang akan melampaui dan melebihi persyaratan peran minimum dari organisasi tersebut seperti di bidang kehadiran, taat dan patuh dengan aturan dan peraturan yang berlaku, istirahat, dan sebagainya. (4) *Courtesy* yaitu suatu perilaku membantu rekan kerja yang memiliki tujuan untuk dapat mencegah masalah yang sedang berhubungan dengan pekerjaan orang lain supaya tidak terjadi, dengan cara memberi informasi, berdiskusi, dan menghargai keperluan mereka. (5) *Sportsmanship* yakni suatu kemauan dari anggota untuk dapat mentoleransi keadaan dan situasi yang kurang ideal atau sesuai tanpa mengeluh.

Quality Of Work Life

Quality of Work Life menurut Cascio (2013) merupakan suatu persepsi dari pegawai mengenai perasaan sejahtera secara jasmani ataupun rohani ketika mereka sedang bekerja. Terdapat dua persepsi yang menguraikan maksud dari adanya *quality of work life*. Pertama, *quality of work life* merupakan beberapa kondisi atau situasi dan aksi dari organisasi (contoh: situasi kerja yang sejahtera dan adanya keterlibatan anggota dalam bekerja). Sementara yang kedua, *quality of*

work life merupakan suatu pandangan dari pegawai bahwa mereka dapat merasa lega, sejahtera, serta mereka juga dapat memperoleh suatu peluang untuk dapat berkembang dan tumbuh sebagai pantasnya manusia (Dewi *et al.*, 2020).

Cascio (2013) memberikan pendapat bahwa *Quality of Work Life* mempunyai 8 hal yang menjadi aspek, yaitu (1) Partisipasi Sumber Daya Manusia (SDM), organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan agar dapat ikut berpartisipasi dan menyampaikan ide ataupun gagasan, kritik dan saran yang berguna untuk kemajuan dari perusahaan serta adanya kebebasan untuk berkreasi dalam menyelesaikan berbagai tugas. (2) Pengembangan Karir, yaitu adanya suatu peluang untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan, peningkatan karir dan promosi, dan organisasi memberikan evaluasi kinerja kepada karyawan. (3) Penyelesaian Konflik, yaitu suatu keadaan dari manajemen dapat menyelesaikan konflik antar sesama karyawan, personal dan juga manajemen agar dapat terwujudnya hubungan kerja yang harmonis dengan membudayakan keadilan, keterbukaan dan kejujuran. (4) Komunikasi, yaitu adanya hubungan komunikasi yang terjalin secara sehat antara karyawan dengan atasan mereka, hubungan yang terjadi di antara sesama karyawan terjalin baik juga walaupun sedang berada di luar jam kerja. (5) Keamanan Kerja, yaitu tersedianya jaminan atau tunjangan pada hari tua (pensiun) serta memiliki suatu kontrak pekerjaan yang jelas dan juga memperoleh kedudukan sebagai karyawan yang tetap. (6) Kompensasi yang layak dan seimbang, yaitu gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan posisi, tanggung jawab serta beban kerja yang telah diberikan. Serta adanya tunjangan yang diberikan sesuai dengan kinerja yang telah dicapai. (7) Kebanggaan pada organisasi, yaitu suatu kondisi dari karyawan dapat merasa bangga pada organisasi yang ditempatinya. (8) Keselamatan dan kesehatan kerja, memperoleh adanya perlindungan secara fisik (lingkungan kerja yang aman dan sehat), Perlindungan secara psikis atau mental,

jaminan kesehatan, dan memberikan kesempatan untuk cuti, maupun liburan bersama.

Anggota Kepolisian

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 2 tahun 2002 mengenai Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Bab I Pasal 1 yang berbunyi “Kepolisian adalah segala sesuatu hal-ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga dari polisi dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan”. Pada Bab 1 pasal 2 juga berbunyi “Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah pegawai negeri yang ada pada Kepolisian Negara Republik Indonesia” (Presiden Republik Indonesia & Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, 2002). Berdasarkan bunyi dari Undang-Undang Republik Indonesia nomor 2 tahun 2002 mengenai Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Bab IV tentang Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia pada pasal 20 ayat 1 menyatakan bahwa “Pegawai Negeri yang ada pada Kepolisian Negara Republik Indonesia terdiri dari anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil (PNS)”.

Hubungan Antar Variabel

Organ dalam Saputra et al. (2013) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan salah satu bentuk perilaku dari pegawai yang dapat melampaui tugas yang telah menjadi kewajiban atau telah ditetapkan oleh perusahaan dan secara tidak langsung hal ini dapat menguntungkan organisasi serta akan memberikan dampak yang efektivitas bagi organisasi. Kualitas dari kehidupan kerja yang ada pada suatu organisasi merupakan faktor yang sangat berharga untuk dicermati sebagai bentuk yang mendukung dari *organizational citizenship behavior* (Kurniawati, 2018). Hal ini dapat dilandaskan atas diperolehnya kajian temuan yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, pegawai yang mempunyai kualitas kehidupan

kerja yang tinggi dan baik maka akan dapat memicu untuk munculnya suatu tindakan-tindakan yang akan dijalankan oleh pegawai yang melebihi ketentuan minimum yang telah menjadi ketentuan dan harapan oleh organisasi serta hal ini juga dapat mempromosikan kesejahteraan yang ada pada teman kerja, grup kerja, dan perusahaan (Kurniawati, 2018). Selanjutnya ada sebuah penelitian yang dilakukan oleh Lie et al., (2022) yang mana peneliti tersebut menjelaskan bahwa adanya hubungan yang kuat dan positif antara *quality of work life* terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru swasta di seluruh SMA swasta di Kota Pematang siantar. Tentu penelitian ini juga didukung dengan adanya penelitian lain yang dilakukan oleh Moestain et al., (2020), dan Kurniawati (2018) yang menjelaskan dalam penelitiannya bahwa *Quality of Work Life* (QWL) memiliki peranan yang positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penulis menyusun hipotesis penelitian sebagai berikut (a) Hipotesis Alternatif (Ha), Terdapat Peranan *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. (b) Hipotesis Nol (H0), Tidak terdapat Peranan *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan judul penelitian yaitu peranan *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. Maka metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini memakai metode penelitian secara kuantitatif. Penelitian ini memakai *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel terikat (variabel kriteria), Sedangkan *Quality of Work Life* sebagai variabel bebasnya

(variabel prediktor), Penelitian ini diiringi dengan proses pemberian skala secara langsung ke tempat penelitian yang kemudian skala tersebut akan dibagikan secara daring melalui *google form* dengan dukungan dari tempat penelitian untuk dapat menyebarkan skala kepada subjek penelitian. Analisis penelitian ini memanfaatkan bantuan *software* SPSS versi 23 dengan data yang bersifat angka-angka, karena metode yang digunakan pada penelitian merupakan secara metode kuantitatif atau dengan hitungan statistik, hal ini memiliki tujuan untuk dapat menguji dari hipotesis yang sebelumnya sudah pernah dibuat terlebih dahulu (Sugiyono, 2007).

Partisipan

Pada penelitian ini, populasi untuk pengambilan data penelitian adalah Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan yang memiliki jumlah populasi sebanyak 826 orang berasal dari 17 satuan kerja di bawah naungan Satuan Kerja Pembinaan yakni ITWASDA, BIRO OPS, BIRO RENA, BIRO SDM, BIRO LOGISTIK, BIDPROPAM, BIDHUMAS, BIDKUM, BID TIK, SPRIPIM, SETUM, YANMA, SPKT, SPN, BIDKEU, BIDDOKKES, dan RUMKIT. Teknik yang digunakan dalam pemilihan sampel atau *sampling* pada penelitian ini memakai *Nonprobability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*. Target partisipan penelitian sebanyak 270 anggota Kepolisian dengan berdasarkan hitungan rumus solvin dan data partisipan yang terkumpul pada saat melakukan penelitian sebanyak 502 anggota Kepolisian. Kemudian peneliti melakukan filterisasi terhadap data penelitian yang berjumlah 502 anggota Kepolisian, sehingga mendapatkan data partisipan bersih atau sesuai dengan kriteria partisipan penelitian sebanyak 419 anggota Kepolisian. Data partisipan penelitian sebanyak 419 anggota Kepolisian tersebut dilakukan outlier sehingga sebanyak 118 anggota Kepolisian yang outlier. Jadi, data final penelitian yang peneliti gunakan dalam analisis pada penelitian ini sebanyak 301 anggota Kepolisian.

Usia individu partisipan mulai berasal dari usia 19-58 tahun ($M=38,93;SD=10,50$) dengan usia yang menjadi partisipan terbanyak berasal dari subjek yang berusia 24 tahun dengan jumlah 15 orang (5%) dan usia dengan jumlah yang paling sedikit yaitu subjek yang berusia 20 dan 58 tahun dengan jumlah 1 orang (0,3%). Pada data yang berkaitan dengan jenis kelamin, subjek dengan jenis kelamin laki-laki memiliki persentase lebih tinggi sebagai partisipan penelitian dengan jumlah sebanyak 218 anggota Kepolisian (72,4%) dan jenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 83 anggota Kepolisian (27,6%). Partisipan diambil dari anggota yang memiliki status Pegawai Negeri Pada Kepolisian (PNPP) yang mencakup dari Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan jumlah partisipan sebanyak 234 anggota (77,7%) dan Pegawai Negeri Sipil dengan jumlah partisipan sebanyak 67 anggota (22,3%). Partisipan yang tersebar pada penelitian ini berasal dari beberapa satuan kerja yang ada berada di bawah naungan Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. Satuan kerja Pembinaan terdiri dari BIDDOKKES berjumlah 23 anggota (7,6%), BIDHUMAS berjumlah 2 anggota (0,7%), BIDKEU berjumlah 9 anggota (3%), BIDKUM berjumlah 13 anggota (4,3%), BIDPROPAM berjumlah 53 anggota (17,6%), ITWASDA berjumlah 18 anggota (6%), RO SDM berjumlah 35 anggota (11,6%), ROLOG berjumlah 9 anggota (3%), ROOPS berjumlah 4 anggota (1,3%), RORENA berjumlah 16 anggota (5,3%), RUMKIT berjumlah 38 anggota (12,6%), SETUM berjumlah 5 anggota (1,7%), SPN berjumlah 61 anggota (20,3%), SPRIPIM berjumlah 1 anggota (0,3%), dan YANMA berjumlah 14 anggota (4,7%).

Pada penelitian ini, sampel penelitian yang dianalisis adalah sebanyak 301 sampel. Berikut ini rincian dari karakteristik sampel yang akan diambil dalam penelitian ini, yaitu: (a) Anggota Kepolisian yang bertugas di Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. (b) Anggota Kepolisian yang berstatus Pegawai Negeri Pada Kepolisian (PNPP) Republik Indonesia yang meliputi

anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peneliti mengambil kriteria ini karena peneliti ingin mengamati bagaimana hubungan antar variabel yang ada pada anggota yang berstatus PPNP. (c) Bersedia menjadi partisipan dalam penelitian.

Pengukuran

Skala *Quality of Work Life* dalam penelitian ini dibuat berdasarkan 8 aspek QWL menurut pandangan Cascio (2013) yang kemudian dikembangkan menjadi skala oleh Dewi et al., (2020) yang memiliki Koefisien validitas bergerak dari 0,250 - 0,834 dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,911. Skala ini terdiri dari aspek partisipasi sumber daya manusia, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, keamanan kerja, kompensasi yang layak dan seimbang, kebanggaan pada organisasi, dan keselamatan dan kesehatan kerja. Skala *Organizational Citizenship Behavior* yang ada pada penelitian ini dibuat berlandaskan 5 dimensi OCB menurut pandangan Organ et al., (2006) yang kemudian dikembangkan menjadi skala oleh Satwika dan Himam (2014) yang memiliki Koefisien validitas bergerak dari 0,382 - 0,752 dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,884. Skala ini terdiri dari aspek *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportsmanship*.

Skala *Quality of Work Life* dan Skala *Organizational Citizenship Behavior* dilakukan uji coba oleh peneliti yang kemudian mendapatkan hasil bahwa ada 31 aitem pada skala *Quality of Work Life* dengan nilai koefisien korelasi item-total yaitu 0,324-0,703 dan dengan skor *Cronbach's alpha* sebesar 0,899 (sangat reliabel). Skala *Organizational Citizenship Behavior* memiliki 18 aitem dengan nilai koefisien korelasi item-total yaitu 0,346-0,739 dan dengan skor *Cronbach's alpha* sebesar 0,897 (sangat reliabel).

Skala yang digunakan merupakan skala yang berjenis likert yang mempunyai 4 opsi jawaban yang tersedia, yakni Sangat Setuju/Sesuai (SS), Setuju/Sesuai (S), Tidak

Setuju/Sesuai (TS), Sangat Tidak Setuju/Sesuai (STS). Peneliti memilih menggunakan 4 pilihan jawaban dan tidak memasukkan pilihan netral agar peneliti dapat menghindari jawaban yang bias dari partisipan penelitian. Aitem pada skala ini terdiri dari aitem favorable dan unfavorable.

Prosedur

Penelitian dimulai dengan melakukan suatu persiapan yang dilaksanakan secara bertahap, dimulai dengan proses permintaan izin menggunakan alat ukur dari penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan menyesuaikan alat ukur yang telah diberikan izin dengan penelitian yang akan dilakukan. Tahap selanjutnya yaitu melakukan validitas terhadap alat ukur yang digunakan kepada panel ahli atau expert judgement dari bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) Setelah alat ukur sudah disiapkan, alat ukur tersebut digunakan untuk melakukan studi pendahuluan di Kepolisian Resor Kota (POLRESTA) Banjarmasin dan di Kepolisian Resor (POLRES) Banjarbaru. Tahap selanjutnya mempersiapkan kuesioner untuk melakukan pengambilan data uji coba alat ukur dengan menggunakan *google form*. Uji coba alat ukur yang dilakukan pada penelitian ini memiliki kriteria yang sama dengan kriteria penelitian yaitu anggota Kepolisian. Tahap selanjutnya peneliti melaksanakan proses seleksi pada aitem dan uji realibilitas pada alat ukur penelitian.

Proses penelitian selanjutnya dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara daring dengan menggunakan *google form* kepada partisipan yang sesuai dengan kriteria dalam penelitian yaitu anggota Kepolisian di Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. Sebelum melakukan proses penyebaran kuesioner penelitian, peneliti terlebih dahulu memasukkan surat izin untuk melakukan pengambilan data penelitian di Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. Langkah selanjutnya kuesioner tersebut kemudian diperiksa oleh panel ahli atau *expert judgement* dari bagian Psikologi Biro SDM Kepolisian Daerah (POLDA)

Kalimantan Selatan. Tahap selanjutnya Bagian Psikologi Biro SDM Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan membuat surat yang ditujukan kepada bagian Biro SDM Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan untuk membuat surat perintah untuk mengisi kuesioner penelitian *Organizational Citizenship Behavior* dan *Quality Of Work Life* kepada Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. Langkah selanjutnya setelah surat tersebut sudah terbit dan disebarakan kepada Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan beserta dengan link kuesioner penelitiannya yang disebarakan secara daring dan dibantu disebarakan oleh bagian Psikologi Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan.

Teknik Analisis

Uji hipotesis yang dipakai pada penelitian ini dengan memakai analisis regresi linier sederhana dan memanfaatkan bantuan *software* IBM SPSS versi 23. Analisis regresi linier sederhana yang digunakan pada penelitian untuk menguji seberapa hubungan sebab-akibat antara variabel X dengan variabel Y (Santoso, 2019).

HASIL

Uji hipotesis yang dilaksanakan pada penelitian ini dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dengan memanfaatkan *software* SPSS versi 23. Tujuan dari analisis regresi linier sederhana yang dilakukan adalah untuk mengetahui peranan variabel *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan tabel 1, didapatkan nilai a sebesar 57.249 dan nilai b sebesar 0,116 maka

diperoleh perhitungan $Y = 57.249 + 0,116X$. Artinya setiap kenaikan satu nilai *Quality of Work Life* maka nilai *Organizational Citizenship Behavior* juga mengalami akan mengalami kenaikan sebesar 0,116. Pada hasil uji regresi linear sederhana juga ditemukan bahwa *Quality of Work Life* secara signifikan memprediksi *Organizational Citizenship Behavior* ($\beta = 0,403$; $t(301) = 7,607$; $p < 0,05$; 95% CI [0,086, 0,147]). Maka dapat diketahui bahwa pada penelitian ini Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Artinya terdapat peranan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. Peran kedua pada variabel penelitian bersifat positif karena koefisien bernilai positif ($\beta = 0,403$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi nilai dari *Quality of Work Life* (QWL) maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga mengalami peningkatan. Untuk memahami seberapa besar variabel prediktor (*Quality of Work Life*) berperan terhadap variabel kriteria (*Organizational Citizenship Behavior*) dapat diketahui melalui nilai *R Square*.

Berdasarkan tabel 2, *Quality of Work Life* sebagai variabel prediktor secara signifikan mampu memberikan peran terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel kriteria pada anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan sebesar 16,2% ($R^2 = 0,162$; $F(2, 299) = 57,872$; $p < 0,05$) sedangkan sisa persentasenya yaitu sebesar 83,8% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak diketahui dan tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Tabel Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Coefficient				
	B	Std. Error	β	t	Sig.
(Constant)	57,249	1,818		31,497	0,000
Quality of Work Life	0,116	0,015	0,403	7,607	0,000

Tabel 2. Tabel Nilai Koefisien Determinasi Regresi

Model	Model Summary	
	R	R Square
1	0,403	0,162

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan memiliki tujuan untuk mengetahui Peranan *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan. Pada penelitian ini, subjek penelitian yang dianalisis adalah sebanyak 301 subjek. Sebelum menganalisis data, peneliti terlebih dahulu menerjemahkan data penelitian dan mendapatkan hasil kategorisasi data variabel penelitian ini yaitu pada Variabel *Quality of Work Life* (QWL) sebanyak 301 subjek dengan kategori tinggi (100%). Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebanyak 301 subjek dengan kategori tinggi (100%). Untuk dapat menganalisis hipotesis, pada awalnya dilaksanakan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Pada uji normalitas, data dari penelitian yang berjumlah 419 subjek mengalami pengurangan kembali dengan mengeliminasi 118 subjek yang *outlier* sehingga data final yang tersisa menjadi 301 subjek yang kemudian data penelitian ini yang digunakan pada uji linieritas dan uji hipotesis. Setelah melaksanakan uji asumsi, berikutnya yang dilaksanakan yaitu uji hipotesis dengan hasil yang menunjukkan bahwa Hipotesis Alternatif (Ha) terkonfirmasi. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil yang didapat dari Uji Regresi Linier Sederhana yang memperoleh skor signifikansi yang berada di bawah 0,05.

Variabel prediktor yaitu *Quality of Work Life* (QWL) secara signifikan mampu memberikan peranan terhadap variabel kriteria yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada anggota kepolisian di Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan sebanyak 16,2%. Adapun

untuk sisa persentase lain sebanyak 83,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Contohnya seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Wahyuni (2022), pada penelitian ini didapati hasil bahwa *Job Satisfaction*, *Workplace Spirituality*, *Spiritual Leadership* dan *Emotional Intelligence* dapat menjelaskan 58% varian dari *Organizational Citizenship Behavior*. Temuan dari riset ini didukung dengan penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya dari riset yang diteliti oleh Lie, D *et al.*, (2022), pada penelitian tersebut mengkonfirmasi bahwa *Quality of Work Life* bagi organisasi dapat berguna untuk menarik dan menjaga semangat kerja serta yang menyebabkan *organizational citizenship behavior* agar dapat berjalan secara optimal. Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan dari Kurniawati. (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, pegawai yang mempunyai kualitas kehidupan kerja yang tinggi dan baik maka akan dapat memicu untuk munculnya suatu tindakan-tindakan yang akan dijalankan oleh pegawai yang melebihi ketentuan minimum yang telah menjadi ketentuan dan harapan oleh organisasi serta hal ini juga dapat mempromosikan kesejahteraan yang ada pada teman kerja, grup kerja, dan perusahaan. Peranan pada kedua variabel penelitian bersifat positif karena koefisien bernilai positif ($\beta = 0,403$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi nilai dari *Quality of Work Life* (QWL) maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga mengalami peningkatan. Hasil tersebut juga sejalan dengan yang ditemukan oleh peneliti dilapangan pada saat melakukan studi pendahuluan yang didapati bahwa hasil dari *Quality Of Work Life* (QWL) dan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki hasil yang positif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan seperti dalam proses pengambilan data yaitu pada saat pengambilan data studi pendahuluan, proses pengambilan data *Try Out* dan pengambilan data penelitian. Terkhusus pada saat melakukan pengambilan data *Try Out* yang dimana hasil pengambilan data tidak sesuai target yang telah ditetapkan oleh peneliti. Hal tersebut disebabkan karena singkatnya waktu pengambilan data *Try Out* dan padatnya jadwal dari subjek penelitian dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya di kantor serta pada saat pengambilan data *Try Out* juga berbenturan dengan Hut Bhayangkara. keterbatasan pada waktu penelitian yang cukup pendek dan sebagian besar waktu tersebut hanya digunakan untuk mengurus administrasi seperti perizinan dan surat menyurat yang membutuhkan waktu yang cukup lama. Sehingga berdasarkan hal tersebut dalam pengambilan data sempat tertunda karena harus mengurus administrasi terlebih dahulu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan yakni peranan *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota Kepolisian Satuan Kerja Pembinaan Kepolisian Daerah (POLDA) Kalimantan Selatan, ditemukan bahwa hipotesis yang diterima atau terkonfirmasi pada penelitian ini adalah Hipotesis Alternatif (Ha). Temuan pada penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa *Quality Of Work Life* (QWL) yang dimiliki suatu individu dapat memprediksi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kesimpulan akhir dalam penelitian ini yakni persentase dari sumbangan variabel *Quality Of Work Life* (QWL) sebesar 16,2%, sedangkan sisa persentase yang lain yakni 83,8% diperoleh dari berbagai variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini, contohnya seperti *Job Satisfaction*, *Workplace Spirituality*, *Spiritual Leadership* dan *Emotional Intelligence*.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau rujukan bagi Institusi Polri dalam mengembangkan dan meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) di Institusi Polri, terutama dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* yang baik pada anggota kepolisian khususnya dengan mempertahankan dan meningkatkan *Quality of Work Life* menjadi lebih baik lagi. Contohnya dengan memberikan kesempatan kepada anggota agar dapat ikut berpartisipasi dan menyampaikan ide ataupun gagasan, kritik dan saran yang berguna untuk kemajuan dari Institusi Polri serta adanya kebebasan untuk berkreasi dalam menyelesaikan berbagai tugas, memberikan peluang kepada anggota untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan, peningkatan karir dan promosi, serta memberikan evaluasi kinerja kepada anggota, dapat menyelesaikan konflik antar sesama anggota, personal dan juga atasan agar dapat terwujudnya hubungan kerja yang harmonis dengan membudayakan keadilan, keterbukaan dan kejujuran, memberikan kompensasi yang layak dan seimbang, mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja anggota, dan hal lainnya yang dapat meningkatkan kualitas dari kehidupan kerja di Institusi Kepolisian agar *Organizational Citizenship Behavior* menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and "citizenship." *Academy of Management Journal*, 26, 587-595. <https://doi.org/10.2307/255908>
- Borman, W.C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 13, 238-241. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.13.1.70>
- Cascio, W. F. (2013). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (9th ed.). New York, NY:

- McGraw-Hill.
<https://doi.org/10.4324/9780080928807>
- Dewi, R. P., Utami, N. I., & Juwandi, J. (2020). Quality of work life dan work engagement pada dosen perguruan tinggi swasta di yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 15-25.
<https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2512>
- Hasibuan, J. S., & Wayhuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 23(1), 93-108.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v23i1.9617>
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Systems Research and Behavioral Science*, 9(2), 131-146.
<https://doi.org/10.1002/bs.3830090206>
- Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2016). Administrasi kepengkatan anggota kepolisian negara republik indonesia. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Kurniawati, C. E. (2018). Pengaruh *quality of work life* terhadap work engagement dan organizational citizenship behaviour pada perusahaan elektronik di surabaya. *Agora*, 6(2).
- Lie, D., Sofiyan, S., Astiti, N. M. A. G. R., Lina, N. P. M., & Sudirman, A. (2022). The importance of quality of work life on teacher organizational citizenship behavior: Consequences of leader-member exchange and organizational commitment. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(3), 994-1007.
<http://dx.doi.org/10.23960/jpp.v12.i3.202201>
- Marina, R., Yusuf, T., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh quality of work life dan work motivation dimoderasi oleh change management terhadap organizational citizenship behavior melalui work engagement sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada AOCC PT Angkasa Pura I (Persero)). *EKOBISMAN-JURNAL EKONOMI BISNIS DAN MANAJEMEN*, 5(2), 109-122.
- Moestain, I., Hamidah, & Kadir. (2020). Leadership, quality of worklife, job satisfaction and organizational citizenship behavior in pt. pertamina. *management science letters*, 10(6), 1213–1224.
<http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.037>
- Newland, S. J. (2012). Organizational citizenship behavior-individual or organizational citizenship behavior-organization: Does the underlying motive matter?.
<https://digitalcommons.wku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2162&context=theses>
- Organ, D. W. (1997). *Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time*. *Human performance*, 10(2), 85-97.
<https://doi.org/10.1207/s15327043hup10022>
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. London: Sage Publications.
- Pio, R. J., & Lengkong, F. D. J. (2020). The relationship between spiritual leadership to *quality of work life* and ethical behavior and its implication to increasing the *organizational citizenship behavior*. *Journal of Management Development*, 39(3), 293–305.
<https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0186>
- Presiden Republik Indonesia & Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. (2002). *Kepolisian negara republik indonesia*. Undang-Undang Republik Indonesia.
- Santoso, I. H. (2019). *Statistik II*. UWKS Press

- Satwika, P. A., & Himam, F. (2014). Kinerja karyawan berdasarkan keterbukaan terhadap pengalaman, organizational citizenship behavior dan budaya organisasi. *Jurnal psikologi*, 41(2), 205-217. <https://doi.org/10.22146/jpsi.6950>
- Sugiyono. (2007). Statistika untuk penelitian (12th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Yano, S., Lubis, M. R., & Effendy, S. (2021). Hubungan transformational leadership style dan employee engagement dengan *organizational citizenship behavior* pada personel satuan brigade mobil kepolisian daerah sumatera utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(2), 115–122. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v3i2.416>
- .