

**PENGARUH *HAPPINESS AT WORK LIFE* DAN *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN AMIL ZAKAT
NASIONAL MICROFINANCE (BAZNAS)**

SKRIPSI

Dosen Pembimbing:

Dr. VIVIN MAHARANI EKOWATI, M.Si. M.M



Oleh :

**DAFIN ARDIANO
NIM: 210501110014**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM
NEGRI MALANG
2024**

**PENGARUH *HAPPINESS AT WORK LIFE* DAN *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN AMIL ZAKAT
NASIONAL MICROFINANCE (BAZNAS)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

DAFIN ARDIANO
NIM: 210501110014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM
NEGRI MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *HAPPYNESS AT WORK LIFE* DAN *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL MICROFINANCE (BAZNAS)

SKRIPSI

Oleh

Dafin Ardiano

NIM : 210501110014

Telah Disetujui Pada Tanggal 10 Desember 2024

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M

NIP. 19750426201608012042

LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

PENGARUH *HAPPYNESS AT WORK LIFE* DAN *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL MICROFINANCE (BAZNAS)

Oleh
DAFIN ARDIANO
NIM : 210501110014

Telah diseminarkan Pada 6 September 2024

Susunan Dewan Penguji: Tanda Tangan

1 Penguji I

Dr. H. Fauzan Almanshur, ST.,
MM

NIP. 197311172005011003



2 Penguji II

Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002



3 Penguji III

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si.
, MM

NIP. 19750426201608012042



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dafin Ardiano
NIM : 210501110014
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH HAPPINESS AT WORK LIFE DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL MICROFINANCE (BAZNAS).

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjaditanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 28 November 2024
Hormat Saya,



Dafin Ardiano
NIM: 210501110014

CS Dipindai dengan CamScanner

CS Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segenap kerendahan hati dan penuh rasa syukur, kupersembahkan karya kecil ini kepada Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, Allah SWT, pemilik segala hikmah dan sumber segala inspirasi. Kepada-Mu, aku memanjatkan segala puji dan rasa syukur atas limpahan rahmat, hidayah, kekuatan, serta kasih sayang-Mu yang tak pernah putus. Ya Allah, tanpa izin dan ridho-Mu, tak satu langkah pun dari perjalanan ini dapat terwujud. Engkaulah tempatku bersandar dalam kelemahan, tempatku meminta kekuatan di tengah keletihan, dan Engkaulah yang menuntunku melewati setiap jalan terjal yang penuh liku. Segala yang kuraih ini adalah bukti nyata dari karunia-Mu. Semoga karya ini menjadi amal kecil yang membawa keberkahan, bermanfaat bagi banyak orang, dan menjadi salah satu bentuk baktiku kepada-Mu.

Shalawat serta salam tak henti-hentinya kupanjatkan kepada junjungan kami, Baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa cahaya di tengah kegelapan, yang telah menjadi teladan hidup dalam kesederhanaan, keikhlasan, dan keteguhan. Berkat ajaran dan perjuangan Beliau, aku belajar arti pengorbanan dan ketulusan dalam setiap langkah yang kujalani. Dengan penuh cinta dan rasa hormat, skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Papa dan mamak, terima kasih atas setiap doa yang tak pernah putus, yang selalu menjadi kekuatan di balik setiap langkahku. Papa, dengan ketegasanmu aku belajar menjadi pribadi yang tangguh, dan dari kelembutan Mamak, aku belajar tentang kasih tanpa syarat. Nenek tercinta, terima kasih atas setiap cerita dan doa tulusmu, yang menjadi penyemangat di saat aku lelah. Untuk almarhum Kakek, meski engkau telah tiada, doa dan kenangan bersamamu adalah penghibur dalam setiap keletihan.
2. Saudara kandungku: Bang Apis, Dek Mufti, dan Defan Ardana, saudara kembarku Terima kasih telah menjadi teman sejati dalam perjalanan ini. Untuk Bang Apis, yang selalu menjadi teladan dalam kesabaran, dan untuk Dek Mufti, yang selalu membawa senyum di tengah kepenatan. Defan, saudara kembarku, kau adalah separuh jiwaku yang selalu memberi semangat tanpa kata. Kehadiran kalian semua adalah hadiah terindah yang Allah berikan padaku.
3. Kepada diriku yang telah berjuang melampaui batas-batas yang dulu terlihat mustahil. Terima kasih telah bertahan meskipun badai kehidupan seringkali

menggoyahkan keyakinan. Untuk setiap malam tanpa tidur, untuk rasa lelah yang tak terhitung jumlahnya, untuk setiap air mata yang tumpah dalam diam, aku berterima kasih. Terima kasih telah memilih untuk terus melangkah maju meskipun jalan sering terasa gelap dan berbatu. Untuk semua pengorbanan, kegagalan, dan keberhasilan yang akhirnya membentukku menjadi seperti sekarang, aku bangga pada diriku sendiri. Ini adalah bukti bahwa aku bisa, meski kadang dunia berkata sebaliknya. Tetaplah kuat, tetaplah berani bermimpi, karena perjalanan kita masih panjang dan penuh harapan.

MOTTO

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-belombang itu yang nanti bisa kau ceritakan.”

(Boy Chandra)

“Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu berkecil hati, padahal kamulah yang paling tinggi derajatnya, jika kamu beriman.”

(Q.S Al-Imran : 139)

“Barangsiapa yang tidak merasakan pahitnya menuntut ilmu walau hanya sesaat, maka ia akan menelan hinanya kebodohan sepanjang hidupnya.”

(Imam Syafi’i)

“Orang lain ga akan paham *struggel* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories* nya saja. Jadi berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang mengapresiasi. Kelak dirikita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.”

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-nya, Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Happiness at Worklife* dan *Quality at Worklife* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Amil Zakat Nasional Microfinance (BAZNAS)” sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari masa kegelapan menuju jalan yang diridhai Allah, yaitu agama Islam.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.EI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhahammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ikhsan Maksum, M.SI. Wakil Ketua Jurusan Manajemen UIN Malik Ibrahim Malang.
5. Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Muhammad Fathur Rozi M,M, Selaku dosen wali yang telah membantu penulis dalam mengikuti dan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi.
7. Seluruh staff Dosen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim

Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi UIN Malang.

8. Papa, Mamak, Bang Apis, adek, Nenek dan Alm Kakek serta saudara kembar penulis, Defan Ardana yang telah memberikan doa, nasehat, kasih sayang serta atas kesabarannya yang luar biasa dalam setiap langkah penulis, yang merupakan anugerah terbesar dalam hidup. Penulis berharap dapat menjadi anak yang membanggakan kedua orang tua.
9. Seluruh teman-teman jurusan manajemen angkatan 21 yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu. Terimakasih Atas pertemanannya selama ini.
10. Seluruh teman teman penghuni kotrakan penulis yang setiap waktu memberikan dukungan motivasi dan doa kepada penulis. Terimakasih atas pertemanannya dan kebaikannya selama ini.
11. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah dengan tulus ikhlas memberikan doa dan motivasi sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
12. Seluruh Staf BMD Sawojajar Malang yang telah membantu, dan memberikan arahan serta nasehat kepada penulis dalam proses penyebaran questioner penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis telah mengupayakan yang terbaik dalam menyelesaikan skripsi ini, namun menyadari masih terdapat berbagai ketidak sempurnaan didalamnya. Untuk itu, penulis terbuka dan sangat menghargai masukan berupa krk dan saran konstruktif dari pembaca guna penempurnaan karya ini. Penulis berharap skripsi ini dapat berkontribusi positif bagi pembaca, pihak terkait, dan terutama dalam kemajuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Malang, 20 November

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------|
| LEMBAR PERSETUJUAN..... | iii |
| LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI | iv |
| SURAT PERNYATAAN..... | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | vi |
| MOTTO..... | viii |
| KATA PENGANTAR..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| ABSTRAK | xvi |
| ABSTRACT | xvii |
| مستخلص البحث..... | xviii |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB II..... | 8 |
| TINJAUAN PUSTAKA..... | 8 |
| 2.1 Kajian Terdahulu | 8 |
| 2.2 Landasan Teori | 13 |
| 2.4 Kinerja | 19 |
| 2.5 Organizational Citizenship Behavior (OCB)..... | 24 |
| 2.6 Quality of Work Life (QWL)..... | 30 |
| 2.7 Hipotesa Penelitian | 34 |
| 2.8 Kerangka Berfikir | 39 |
| BAB III..... | 40 |
| METODE PENELITIAN | 40 |

| | |
|---|----|
| 3.1 Jenis Penelitian | 40 |
| 3.2 Lokasi Penelitian | 40 |
| 3.3 Populasi dan Sampel..... | 40 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data..... | 41 |
| 3.5 Definisi Oprasional dan Indikator Variabel..... | 42 |
| 3.6 Analisis Data..... | 49 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 49 |
| BAB VI | 53 |
| PEMBAHASAN | 53 |
| 4.1 Profil Perusahaan..... | 53 |
| 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden | 55 |
| 4.3 Deskripsi Variable Penelitian | 58 |
| 4.4 Uji Instrumen Penelitian..... | 65 |
| 4.5 Uji Asumsi Klasik | 67 |
| 4.6 Analisis Data | 72 |
| 4.7 Pembahasan | 76 |
| BAB V | 90 |
| PENUTUP | 90 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 90 |
| 5.2 Saran..... | 91 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 93 |
| LAMPIRAN..... | 99 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Seluruh Pegawai Baznas RI Tahun 2019 – 2022 | 4 |
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu | 10 |
| Tabel 3. 1 Skala Likert | 42 |
| Tabel 3. 2 Dimensi dan Indikator Variabel | 44 |
| Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia..... | 56 |
| Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 56 |
| Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Unit/Bagian..... | 57 |
| Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Happiness ar Work Life | 58 |
| Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Quality of Work Life | 60 |
| Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan | 61 |
| Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Organizational Citizenship Behafior | 63 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas..... | 65 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas | 67 |
| Tabel 4.10 Uji Normalitas Terhadap OCB (Z) | 68 |
| Tabel 4.11 Uji Normlitas Terhadap Kinerja Karyawan (Y)..... | 68 |
| Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas Terhadap Variabel Organizational Citizenship Behavior (Z) . | 69 |
| Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas Terhadap Kinerja Karyawan (Y)..... | 70 |
| Tabel 4.14 Grafik <i>Scatterplot</i> | 71 |
| Tabel 4.15 Grafik <i>Scatterplot</i> | 71 |
| Tabel 4.16 Uji Linieritas | 72 |
| Tabel 4.17 Analisis Jalur Pertama..... | 73 |
| Tabel 4.18 Analisis Jalur Kedua | 74 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 20 |
| Gambar 2. Kerangka Berfikir..... | 39 |
| Gambar 3. Analisis Jalur Model Pertama..... | 74 |
| Gambar 4. Analisis Jalur model Kedua..... | 75 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1: Biodata Peneliti | 99 |
| Lampiran 2: Kuesioner Penelitian..... | 100 |
| Lampiran 3: Data Kuesioner | 104 |
| Lampiran 4: Dokumentasi..... | 111 |
| Lampiran 5: Lembar Bebas Plagiasi | 112 |
| Lampiran 6: Hasil Turnitin..... | 113 |
| Lampiran 7: Rekapitan Bimbingan | 114 |

ABSTRAK

Dafin Ardiano. 2024. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Happiness at Worklife dan Quality of Worllife Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Chitizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Amil Zakat Nasional Microfinance (Baznas)”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM

Kata Kunci : *Happiness at Worklife, Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior*, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya menciptakan kebahagiaan kerja (*Happiness at Worklife*) dan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life* atau QWL) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, pengaruh langsung kedua faktor ini terhadap kinerja belum sepenuhnya dipahami, khususnya dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi. Rumusan masalah penelitian ini meliputi bagaimana *Happiness at Worklife* dan QWL memengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun melalui OCB.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan tersebut dengan fokus pada karyawan Baznas Microfinance. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 66 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Happiness at Worklife* dan QWL memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert dan dianalisis menggunakan software IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Happiness at Worklife* dan QWL secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. OCB terbukti sebagai mediasi parsial pada hubungan QWL dengan kinerja, namun pengaruh mediasi OCB pada hubungan *Happiness at Worklife* terhadap kinerja tidak signifikan.

Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menegaskan pentingnya QWL dalam meningkatkan kinerja melalui OCB, sementara kebahagiaan kerja membutuhkan pendekatan khusus untuk mendorong pengaruh positif terhadap kinerja. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya manajemen Baznas Microfinance mengintegrasikan kebijakan peningkatan QWL dan budaya kerja berbasis OCB untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas karyawan.

Kata Kunci: *Happiness at Worklife, Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior*, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Dafin Ardiano. 2024. COURSE STUDY. Title: “The Effect of Happiness at Worklife and Quality of Worllife on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as a Mediating Variable at the National Amil Zakat Microfinance Agency (Baznas)”

Advisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM

Keywords : Happiness at Worklife, Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance.

This research is motivated by the importance of creating happiness at work (Happiness at Worklife) and quality of work life (QWL) in improving employee performance. However, the direct influence of these two factors on performance is not fully understood, especially with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a mediating variable. The formulation of this research problem includes how Happiness at Worklife and QWL affect employee performance directly or through OCB.

This study aims to examine the relationship with a focus on Baznas Microfinance employees. The method used is a quantitative approach by distributing questionnaires to 66 respondents. The results showed that Happiness at Worklife and QWL have a significant positive influence on employee performance. Data was collected through a Likert scale-based closed questionnaire and analyzed using IBM SPSS software. The results showed that Happiness at Worklife and QWL significantly influenced employee performance. OCB proved to be a partial mediator of the relationship between QWL and performance, but the mediating effect of OCB on the relationship between Happiness at Worklife and performance was not significant.

This study makes a new contribution by emphasizing the importance of QWL in improving performance through OCB, while happiness at work requires a special approach to encourage a positive influence on performance. The practical implication of this research is the need for Baznas Microfinance management to integrate policies to improve QWL and OCB-based work culture to create a work environment that supports employee productivity.

Keywords: *Happiness at Worklife, Quality of Work Life, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance.*

مستخلص البحث

دافين أرديانو 2024. دراسة دراسية. العنوان: "أثر السعادة في الحياة العملية وجودة الحياة العملية على أداء الموظفين مع سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط في الوكالة الوطنية للزكاة والتمويل الأصغر (بزناس)"

المشرف : د. فيفين مهاراني إيكواتي، ماجستير في العلوم الاجتماعية
الكلمات المفتاحية : السعادة في الحياة العملية، وجودة الحياة العملية، وسلوك المواطنة التنظيمية، وأداء الموظفين.

إن الدافع وراء هذا البحث هو أهمية خلق السعادة في العمل (السعادة في الحياة العملية) وجودة الحياة العملية (QWL) في تحسين أداء الموظفين. ومع ذلك، فإن التأثير المباشر لهذين العاملين على الأداء غير مفهوم تمامًا، خاصةً مع وجود سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) كمتغير وسيط. تتضمن صياغة هذه المشكلة البحثية كيفية تأثير السعادة في الحياة العملية وسلوك المواطنة التنظيمية على أداء الموظف بشكل مباشر أو من خلال سلوك المواطنة التنظيمية.

تهدف هذه الدراسة إلى فحص العلاقة مع التركيز على موظفي شركة بزناس للتمويل الأصغر. المنهج المستخدم هو المنهج الكمي من خلال توزيع استبيانات على 66 مبحوثًا. أظهرت النتائج أن للسعادة في الحياة العملية ودورة حياة العمل تأثير إيجابي كبير على أداء الموظفين. جُمعت البيانات من خلال استبيان مغلق قائم على مقياس ليكرت وتم تحليلها باستخدام برنامج IBM SPSS. وقد أظهرت النتائج أن السعادة في الحياة العملية وديناميكية الجودة في العمل أثرت بشكل كبير على أداء الموظفين. وأثبتت الدراسة أن السعادة في الحياة العملية والأداء الوظيفي كان وسيطًا جزئيًا للعلاقة بين السعادة في الحياة العملية والأداء، ولكن التأثير الوسيط للسعادة في الحياة العملية والأداء لم يكن ذا دلالة.

تقدم هذه الدراسة إسهامًا جديدًا من خلال التأكيد على أهمية قيمة الجودة في العمل في تحسين الأداء من خلال المردود الوظيفي العملي، في حين تتطلب السعادة في العمل نهجًا متخصصًا لتعزيز التأثير الإيجابي على الأداء. تتمثل الآثار العملية المترتبة على هذا البحث في حاجة إدارة شركة بزناس للتمويل الأصغر إلى دمج سياسات تحسين جودة العمل وثقافة العمل القائمة على المسؤولية الاجتماعية للشركات لخلق بيئة عمل تدعم إنتاجية الموظفين.

الكلمات المفتاحية: السعادة في الحياة العملية، وجودة الحياة العملية، وسلوك المواطنة التنظيمية، وأداء الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, organisasi dihadapkan pada tantangan yang kompleks dalam upaya untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan mereka. Untuk mencapai keberhasilan yang berkelanjutan, perusahaan harus memahami dan mengelola berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara efektif. Salah satu pendekatan yang semakin mendapat perhatian dalam literatur manajemen adalah pentingnya kebahagiaan di tempat kerja (Happiness at Worklife) serta kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life/QWL). Kebahagiaan di tempat kerja, yang merupakan aspek kunci dari pengalaman kerja karyawan, merujuk pada perasaan positif yang dialami individu sehubungan dengan lingkungan kerja mereka, termasuk kepuasan terhadap pekerjaan, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, serta rasa keterlibatan dan makna yang dirasakan dalam aktivitas pekerjaan mereka sehari-hari (Warr, 2007). Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa kebahagiaan karyawan berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi, mengurangi tingkat absensi, serta mendorong produktivitas yang lebih tinggi, yang kesemuanya berkontribusi pada pencapaian hasil yang lebih baik bagi organisasi secara keseluruhan (Fisher, 2010). Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitiannya Ilies dkk. (2006) yang menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja tidak selalu menghasilkan peningkatan produktivitas. Dalam beberapa kasus, kebahagiaan yang berlebihan bisa mengarah pada penurunan fokus dan efisiensi kerja, terutama jika karyawan merasa terlalu nyaman atau tidak cukup tertantang oleh tugas-tugas mereka.

Kebahagiaan di tempat kerja tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga berhubungan erat dengan efektivitas operasional dan keberhasilan organisasi Harter dkk (2002). Karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja cenderung lebih berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka, lebih produktif, serta menunjukkan tingkat stres dan burnout yang lebih rendah, dibandingkan dengan karyawan yang mengalami ketidakpuasan (Bakker & Oerlemans, 2011).

Dengan demikian, menciptakan dan mempertahankan kebahagiaan di tempat kerja bukan hanya merupakan faktor yang penting untuk kesejahteraan individu tetapi juga merupakan strategi kunci untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain kebahagiaan di tempat kerja, kualitas kehidupan kerja (QWL) adalah konsep integral yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. QWL mencakup berbagai aspek dari kesejahteraan karyawan, seperti kondisi kerja yang layak, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta kesempatan untuk pengembangan profesional dan pribadi (Walton, 1973).

Kualitas kehidupan kerja yang baik berhubungan dengan peningkatan motivasi karyawan, loyalitas, dan kepuasan kerja, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan kelompok dalam organisasi (Hackman & Oldham, 1976). Di sisi lain, kualitas kehidupan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres, dan penurunan dalam kinerja karyawan, yang akhirnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk fokus pada peningkatan QWL sebagai bagian dari strategi manajemen mereka untuk mencapai kinerja yang optimal (Sirgy et al. (2001).

Namun, hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dan QWL terhadap kinerja karyawan tidak bersifat langsung dan sederhana Schaufeli, & Bakker (2004). Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang didefinisikan sebagai perilaku sukarela yang tidak diatur dalam deskripsi pekerjaan formal tetapi berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan, berfungsi sebagai variabel mediasi yang penting dalam hubungan ini (Organ, 1988). OCB mencakup berbagai tindakan seperti membantu rekan kerja, mengambil inisiatif, dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif. Tindakan-tindakan ini tidak hanya mendukung pencapaian tujuan organisasi tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok secara keseluruhan (Podsakoff. 2009). Penelitian telah menunjukkan bahwa OCB dapat memperkuat hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dan kinerja karyawan, dengan karyawan yang merasakan kebahagiaan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik cenderung menunjukkan tingkat OCB yang lebih tinggi, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja (MacKenzie 1993). Akan tetapi bertolak belakang dengan penelitian, Bolino (2010) dan rekan-rekannya menyoroti bahwa OCB tidak selalu memiliki dampak positif pada kinerja individu atau organisasi.

Penelitian ini menemukan bahwa OCB yang berlebihan bisa menyebabkan kelelahan (burnout) pada karyawan, terutama jika mereka merasa terpaksa untuk menunjukkan perilaku OCB sebagai respons terhadap tekanan organisasi. Hal ini dapat mengurangi kebahagiaan dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Bolino, Turnley, & Niehoff (2004)

Dalam konteks ini, OCB berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan kebahagiaan di tempat kerja dan QWL dengan hasil kinerja yang lebih baik (Podsakoff dkk (2000). Akan tetapi teori ini tidak sejalan dengan teori Bolino & Turnley (2005) yang dimana penelitian mereka menunjukkan bahwa OCB yang berlebihan bisa mengarah pada role overload (beban peran yang berlebihan) dan burnout (kelelahan). Dalam kasus ini, OCB justru dapat mengurangi kebahagiaan karyawan dan berdampak negatif pada kinerja, sehingga tidak berfungsi sebagai jembatan positif antara kebahagiaan/QWL dan kinerja. Perilaku OCB seperti dukungan dan kerjasama antar karyawan dapat memperkuat dampak positif dari kebahagiaan di tempat kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja (Organ & Ryan, 1995). Dengan demikian, memahami dan mengelola OCB menjadi sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam organisasi yang berfokus pada pemberdayaan masyarakat dan pengembangan kapasitas seperti Baznas Microfinance.

Baznas Microfinance sebagai lembaga keuangan mikro yang berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat melalui layanan keuangan yang terjangkau dan program-program pengembangan kapasitas, memerlukan kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan sosial dan ekonomi yang lebih luas. Dalam konteks lembaga ini, penting untuk mengeksplorasi bagaimana kebahagiaan di tempat kerja dan QWL dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui mediasi OCB.

Berdasarkan UU No 23 Tahun 2011 tentang Penatausahaan Zakat dan PP No. 14 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan UU No. 23 Tahun 2011 tentang Penatausahaan Zakat, Baznas berwenang mengelola zakat nasional. Baznas memiliki perencanaan dalam pengelolaannya, melaksanakan, mengendalikan, melaporkan dan pertanggungjawaban dalam pengumpulan, pendistribusian dan pendaya gunaan zakat.

Baznas Microfinance banyak karyawan merasa bahagia dalam bekerja pada awalnya, kebahagiaan ini tampaknya mengalami penurunan seiring berjalannya waktu. Dalam konteks Baznas, kebahagiaan karyawan yang rendah dapat berpengaruh langsung pada motivasi mereka dalam menjalankan tugas, terutama di microfinance yang menuntut komitmen tinggi dalam membantu masyarakat. Misalnya, ketika pegawai tidak merasa bahagia, kinerja mereka dalam

mengelola dana zakat dan program pemberdayaan masyarakat bisa menurun, yang terlihat dari penurunan kualitas layanan.

Meskipun karyawan Baznas Microfinance memiliki kondisi kerja yang cukup baik pada beberapa aspek, ada indikasi bahwa kualitas kehidupan kerja belum optimal. Misalnya, kurangnya dukungan pengembangan karir, beban kerja yang berlebihan, atau ketidakjelasan dalam manajemen dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dan tidak nyaman di tempat kerja. Hal ini mempengaruhi komitmen dan produktivitas karyawan, serta meningkatkan tingkat stres yang mengurangi kemampuan mereka untuk memberikan layanan terbaik dalam pengelolaan microfinance.

OCB pada Baznas Microfinance yang mencerminkan perilaku sukarela karyawan untuk membantu organisasi melampaui tanggung jawab formal, tampaknya mengalami penurunan. Ketika kebahagiaan dan kualitas kehidupan kerja rendah, karyawan cenderung tidak termotivasi untuk berpartisipasi lebih dari sekadar memenuhi tugas mereka. Hal ini berdampak pada kekurangan inisiatif di antara karyawan untuk mengambil langkah ekstra dalam memperbaiki proses microfinance atau membantu rekan kerja. Akibatnya, kolaborasi dan inovasi dalam Baznas menurun, yang berpotensi merugikan program microfinance dalam jangka panjang.

Saat melakukan tugas diatas, secara umum Baznas memiliki dua fungsi, yaitu fungsi koordinator zakat nasional dan fungsi operator. Namun pada prakteknya, Baznas RI mengatakan pegawai performa memuaskan hanya sekitar 80% pegawai Baznas RI sedangkan sisanya masih kurang memuaskan dan perlu ditingkatkan lagi guna mencapai semua tujuan dalam lembaga. Kemudian dapat dilihat dari grafik penilaian kinerja Baznas RI:

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Seluruh Pegawai Baznas RI Tahun 2019 – 2022

| N O | Penilaian Kerja | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|--------|----------------------------|-----------------|-------------|-----------------|------------|-----------------|------------|-----------------|------------|
| | | Jumlah Orang | Peresentase | Jumlah Orang | Presentase | Jumlah Orang | Presentase | Jumlah Orang | Presentase |
| 1 | Pegawai Tetap Baznas | 150 | 74 | 160 | 104,3 | 148 | 111,5 | 147 | 101,61 |

Sumber : Laporan Kinerja Baznas Tahun 2019-2022

Dapat lihat dari tabel 1 diatas, terlihat Penilaian Kinerja Seluruh Pegawai Baznas RI pada tahun 2019 sampai dengan 2022. Pada tahun 2019 pegawai mempunyai tanggung jawab yang tergolong stabil dengan kategori baik sebesar 150 pegawai atau 74%, dikarenakan seluruh

pegawai melaksanakan tugas dengan maksimal. Pada tahun 2020 mengalami kenaikan dengan kategori sangat baik sebesar 162 pegawai atau 104,3 % yang disebabkan oleh taat dan patuh pada aturan yang telah ditetapkan lembaga. Pada tahun 2021 dengan kategori sangat baik sebesar 148 pegawai atau 111,5%, dan pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 174 pegawai atau 101,61 %, yang disebabkan kurangnya profesional dalam mengerjakan pekerjaan kurang maksimal. Maka dengan hal ini penulis ingin meneliti apakah Happiness at worklife dan quality of work life dengan OCB sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang mendalam mengenai pengaruh kebahagiaan di tempat kerja dan QWL terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel mediasi pada Baznas Microfinance. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berharga bagi pengembangan strategi manajerial yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan, serta mencapai tujuan organisasi dengan lebih optimal. Berdasarkan jabaran permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan menguji dan menganalisis lebih lanjut aspek-aspek terkait ke dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Happines at Work life dan Quality work life (WQL) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Amil Zakat Nasional Microfinance (Baznas)**”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Happiness at Worklife* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Baznas Microfinance?
2. Apakah *Happiness at Worklife* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
3. Apakah *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Baznas Microfinance?
4. Apakah *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
5. Apakah *Happiness at Worklife* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan Baznas Microfinance?
6. Apakah *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan Baznas Microfinance?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Menguji dan menganalisis pengaruh *Happiness at Worklife* terhadap kinerja karyawan Baznas Microfinance
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Happiness at Worklife* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan Baznas Microfinance
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh mediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada hubungan antara *Happiness at Worklife* dengan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan Baznas Microfinance
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh mediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada hubungan antara *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan Baznas Microfinance

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Bagi Penulis

- Pengembangan Keilmuan: Penelitian ini akan menambah wawasan dan pemahaman penulis tentang konsep Happiness at Work Life, Quality of Work Life (QWL), dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) serta bagaimana ketiganya memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.
- Kesiapan di Dunia Kerja: Penelitian ini membantu penulis memahami lebih dalam tentang dinamika dunia kerja, khususnya terkait dengan kinerja dan perilaku organisasi, yang berguna dalam karir profesional penulis di masa depan.

B. Manfaat Bagi Baznas Microfinance

- Peningkatan Kinerja Karyawan: Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada Baznas Microfinance tentang bagaimana kebahagiaan di tempat kerja dan kualitas kehidupan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- Optimalisasi Organizational Citizenship Behavior (OCB): Penelitian ini memberikan pemahaman tentang peran OCB sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat digunakan oleh manajemen untuk mendorong perilaku proaktif dan sukarela dari karyawan.
- Pengembangan Strategi SDM: Temuan penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi Baznas Microfinance untuk merancang program atau kebijakan SDM yang lebih efektif, seperti pelatihan, kesejahteraan karyawan, dan pengelolaan kinerja.
- Meningkatkan Efisiensi Organisasi: Dengan meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja, Baznas Microfinance dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan berkelanjutan.

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi di Baznas Microfinance.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Terdahulu

Penelitian Arisoy, & Balci (2019), yang berjudul *The impact of happiness at work on employees' work performance*. Dalam penelitian ini mengeksplorasi dampak kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja kerja karyawan di sektor swasta. Hasil studi menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitiannya Al-shami dkk (2023) yang berjudul "*Happiness at workplace on innovative work behaviour and organisation citizenship behaviour through moderating effect of innovative behaviour*" didalam Penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja (HAW) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan (IWB). Karyawan yang merasa bahagia cenderung lebih terlibat dalam perilaku inovatif dan kreatif.

Khan & Ali (2020) penelitiannya yang berjudul "*The influence of quality of work life on employee performance*" penelitian ini meneliti hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan di sektor kesehatan. Hasilnya menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang tinggi berhubungan positif dengan kinerja dan kepuasan karyawan dalam sektor tersebut. Ismadiwati (2020) meneliti tentang kualitas hidup kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan perilaku warga negara organisasi sebagai variabel intervensi pada Hotel Amanda Hills Bandung. Hasil studinya menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kualitas kerja dan komitmen organisasi. Akan tetap dalam penelitian kedua dan ketiga bertolak belakang dengan penelitiannya Nofsri Suriyana dkk (2020) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Graindo Mediatama Padang. Sehingga dalam hal ini penulis ingin peneliti apakah WQL perbenggaruh terhadap OCB.

Kang & Sung (2020). Artikel penelitiannya yang berjudul "*The role of OCB in enhancing employee performance and organizational outcomes*" dalam penelitian ini menyatakan bahwa OCB berfungsi sebagai mediator yang efektif dalam hubungan antara berbagai faktor dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan judul penelitian Lee, & Kim,

(2021). Yang berjudul *“The relationship between organizational citizenship behavior and job performance”* Hasilnya menunjukkan bahwa OCB memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja kerja, dengan peran mediasi yang penting dalam hubungan tersebut.

Nur Hidayah & Hidajat Hendarsjah (2021) yang berjudul *“The Impact of Quality of Work Life (QWL) and Work Motivation on The Organizational Citizenship Behavior (OCB) With Job Satisfaction as a Mediating Variable”* menunjukkan bahwa Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik, mereka cenderung menunjukkan perilaku yang mendukung dan berkontribusi lebih kepada organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian penulis yang meneliti apakah OCB berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan.

Rosiyati dkk (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), dengan kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Penelitian ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja untuk mendorong perilaku positif di kalangan pegawai negeri. Sehingga hal ini penulis ingin menguji Apakah Happiness at Workplace dan QWL Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB sebagai mediasi.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| | | | |
|---|---|--|--|
| 1 | <p><i>Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand</i></p> <p>-Kemakorn Chaiprasit, Orapin Santidhiraku (2011)</p> | <p>Variabel Dependen dan Variabel Independen</p> <p>-Regresi dan analisis Jalur</p> | <p>Tingkat kebahagiaan karyawan diusahakan kecil dan menengah di Chiang Mai, Thailand, berada pada tingkat yang tinggi. Untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan adalah hubungan (relationship), kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan. Untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan, organisasi perlu fokus pada peningkatan hubungan antara karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang baik, serta memastikan bahwa pemimpin memberikan pelatihan dan komunikasi yang transparan kepada karyawan.</p> |
| 2 | <p>Pengaruh <i>WQL</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>OCB</i> Sebagai Variabel Mediasi Pada Hotel Hills Bandung</p> <p>-Rahma (2016)</p> | <p>Variabel independen, dependen dan mediasi</p> <p>Menggunakan alat analisis Uji t, Uji f</p> | <p>Kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi secara penting mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja karyawan. Perilaku kewarganegaraan organisasi bertindak sebagai perantara dalam hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan.</p> |
| 3 | <p><i>Impact of Worklife Balance Happiness at Work, on Employee Performance</i></p> <p>-Adnan Bataineh (2019)</p> | <p>Variabel Independen dan Variabel Dependen</p> <p>-Analisis Factor, Analisis Regresi, Uji Sobel.</p> | <p>Kualitas Kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku <i>OCB</i> hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik, mereka cenderung menunjukkan perilaku yang mendukung dan berkontribusi lebih kepada organisasi.</p> |
| 4 | <p><i>Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance</i></p> <p>-Arisory.A, & Balci. A. (2019)</p> | <p>Variabel Independen : Kebahagiaan ditempat kerja</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja karyawan</p> <p>Analisis Regresi linear untuk mengukur pengaruh</p> | <p>Penelitian ini menemukan bahwa kebahagiaan ditempat kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan .</p> |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | | pengaruh kebahagiaan ditempat kerja karyawan | |
| 5 | <i>The Role of OCB in Enhancing employe Performance and Organizational Outcomes.</i> -Kang, H ., 7 Sung, M. (2020) | Variabel Independen: OCB Variabel Dependen: Kinerja karyawan. -Model Struktural equation modeling (SEM) untuk menganalisis peran OCB dalam kinerja Karyawan Dalam Hasil Organisasi | OCB memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan hasil organisasi. Perilaku OCB meningkatkan kolaborasi dan dukungan ditempat kerja, yang berdampak positif pada hasil organisasi. |
| 6 | Pengaruh tingkat QWL dan Knowledge Manajmen Terhadap OCB Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Graindo Media Tama. -Nofsri Suriana dkk (2020) | Variabel Independen, Dependen dan Mediasi -Analisis Regresi Berganda | Kebahagiaan kinerja berdampak positif dan signifikan pada perilaku inovatif dan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa bahagia di tempat kerja, mereka lebih cenderung terlibat dalam praktik inovatif dan tetap berkomitmen pada organisasi mereka. |
| 7 | Peran Perilaku Inovatif dan Komitmen Organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan Kinerja Terhadap Karyawan. -Ni Nyoman Kerti Yasa dkk (2021) | Variabel Independen, Dependen dan Mediasi -SPSS | Kebahagiaan kinerja berdampak positif dan signifikan pada perilaku inovatif dan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa bahagia di tempat kerja, mereka lebih cenderung terlibat dalam praktik inovatif dan tetap berkomitmen pada organisasi mereka. |
| 8 | The impact of quality of work life (QWL) and work motivation on the organizational citizenship behavior (OCB) with job satisfaction as a mediating variables | Variabel Independen Variabel Dependen -Analisis Faktor, Analisis Regresi, Uji Sobel. | Kualitas Kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik, mereka cenderung menunjukkan perilaku yang mendukung dan berkontribusi lebih kepada organisasi. |

| | | | |
|----|---|--|--|
| | -Nurhidayah & Hendarsjah (2021) | | |
| 9 | Pengaruh QWL dan Pemberdayaan terhadap OCB Dengan Mediasi Kepuasan Kerja -Sapto Widiaspono dkk (2022) | Variabel Independen, Variabel Dependen dan Mediasi. -SPSS | Penelitian menunjukkan efek positif dan signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap OCB diantara staf badan satpol PP di kota pekalongan. Ini menunjukkan bahwa meningkatkan kualitas kehidupan kerja dapat menyebabkan peningkatan OCB. |
| 10 | <i>Happiness at Work place on Inovative Work Behavior and OCB throught Moterating Effect of Inovative Behaviour</i> -Al-Shami dkk (2023) | Variabel Independen dan Variabel Dependen Variabel Mediasi -Analisis Regresi Linear | Penelitian ini menunjukkan bahwa kebahagiaan ditempat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Karyawan yang merasa bahagia cenderung lebih terlibat dalam perilaku inovatif dan kreatif. OCB berfungsi sebagai variabel mediator dalam hubungan antara HAW dan IWB, sedangkan OIC berperan sebagai mediator. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan organisasi yang mendukung inovasi dan perilaku sukarela dapat memperkuat dampak kebahagiaan terhadap inovasi. |
| 11 | <i>QWL and Work Envronment on OCB With Job Statifiction as Mediation</i> -Rosyati MH Thamrin dkk (2023) | Variabel Independen dan Variabel Dependen -Structural Equation Modeling (SEM) | Kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku OCB dengan kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. |
| 12 | <i>Happiness at Worklife Balance dan job Statifिकासion terhadap kinerja Karyawan Bayan Cafe Jimbaran</i> -Gede Crisna Wijaya dkk (2023) | Variabel Independen dan Dependen -Statistik deskriptif dan analisis regresi. | Happines at Work Balance dan job statifिकासion memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di bayang kafe jimbaran. Temuan penting dari penelitian ini adalah peran job statifिकासion sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara Happiness at work live balance dengan kinerja karyawan. |

2.2 Landasan Teori

Akibat perkembangan dunia yang pesat, masalah yang dihadapi manusia semakin rumit. Manusia secara alami adalah makhluk sosial yang perlu memenuhi kebutuhan sosialnya setiap hari dan membentuk kelompok atau organisasi. Individu merupakan bagian penting dari sebuah organisasi. Perilaku manusia di dalam suatu organisasi menunjukkan perilaku organisasi itu sendiri. Pada dasarnya, disiplin ilmu perilaku organisasi menyelidiki bagaimana sikap dan perilaku individu atau kelompok dalam suatu organisasi dapat memperbaiki kesalahan umum dan memberikan dampak positif untuk mencapai tujuan masa depan organisasi (Wibowo, 2014). Selain itu, menurut Robbins (2008), perilaku organisasi adalah ilmu pengetahuan yang menyelidiki pengaruh yang dihasilkan oleh individu, kelompok, dan struktur organisasi, dengan tujuan untuk menerapkan kemampuan teoritis untuk memberikan efektivitas organisasi.

2.2.2 Pentingnya Perilaku Organisasi

Para ahli berpendapat bahwa perilaku organisasi memainkan peran penting dalam struktur bisnis. Selain itu, banyak pakar berpendapat bahwa sangat penting untuk meningkatkan perhatian setiap orang atau sumber daya manusia sebagai karyawan perusahaan. Menurut Wibowo (2014), ada tiga alasan utama mengapa perusahaan sangat membutuhkan perilaku organisasi.

1. **Aplikasi Praktis:** Memahami dan menerapkan perilaku organisasi memiliki banyak manfaat dalam praktik organisasi. Ini termasuk peningkatan efisiensi kerja, gaya kepemimpinan yang lebih baik, strategi penyelesaian masalah, dan proses penerimaan karyawan.
2. **Pengembangan Diri:** Memahami perilaku organisasi secara tidak langsung juga memungkinkan untuk menemukan masalah lain yang terkait dengan sumber daya manusia. Mempelajari sifat rekan kerja Anda akan memberi Anda wawasan luas dan pemahaman mendalam tentang diri sendiri. Untuk meningkatkan produktivitas dalam setiap organisasi, sangat penting untuk memahami sesama karyawan, atasan, dan bawahan.
3. **Meningkatkan pengetahuan perilaku organisasi** dapat mengintegrasikan pengetahuan dan kinerja karyawan secara langsung. Penelitian tentang perilaku

organisasi membantu karyawan menangani masalah terus-menerus di tempat kerja. Dalam menyelesaikan berbagai masalah, kemampuan berpikir kritis sangat membantu.

2.3 Definisi *Happiness at Worklife*

Happiness at Worklife atau Kebahagiaan di Tempat Kerja merujuk pada perasaan positif yang dialami oleh individu dalam konteks pekerjaan mereka. Konsep ini mencakup berbagai aspek yang berkontribusi pada kesejahteraan emosional dan psikologis karyawan selama menjalankan tugas dan aktivitas kerja sehari-hari. Kebahagiaan di tempat kerja tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga berdampak pada produktivitas, komitmen organisasi, dan kinerja keseluruhan (Warr, 2007).

Menurut Fisher (2010), kebahagiaan di tempat kerja dapat diartikan sebagai "a broad range of positive emotions and overall satisfaction experienced at work, which is influenced by job-related factors, interpersonal relationships, and personal fulfillment". Kebahagiaan di tempat kerja adalah kondisi yang dicapai ketika karyawan merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, lingkungan yang mendukung, serta kesempatan untuk berkembang.

Kebahagiaan di tempat kerja dapat dijadikan pengalaman bagi setiap pekerja dengan dinamika kerja yang berkomponen kepuasan kerja, disposisional, komitmen organisasional yang afektif, keterlibatan individu, tanggung jawab, kesejahteraan individu, perasaan, kemajuan, dan support (Singh & Aggarwal, 2017). Adanya perasaan bahagia di tempat kerja dapat meningkatkan keaktifan dan ketertarikan individu akan pekerjaannya, simpatik pada rekan kerjanya, dan tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan pekerjaannya (Baek Kyoo & Insuk, 2017). Untuk membantu dalam meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja, pekerja perlu memiliki hubungan yang positif dengan lingkungan sosialnya, terutama rekan kerjanya (Markus & Kitayama, 2003). Selain adanya hubungan positif, kebahagiaan di tempat kerja dapat meningkat dengan adanya dua komponen umum, yaitu dimensi kognitif yang berisi kepuasan hidup dan dimensi afektif yang berisi emosi dan mood (Diener, Oishi, & Lucas, 2003).

Dari uraian teori, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan bentuk perasaan dan perilaku positif dari pengalaman bekerja individu dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

2.3.1 Aspek-Aspek Kebahagiaan di Tempat Kerja

Menurut Fisher (2010), kebahagiaan di tempat kerja memiliki beberapa aspek, yaitu:

a) Percaya Pada Lingkungan Kerja (*Trust The People They Work For*)

Pada lingkungan kerja, setiap individu perlu adanya rasa percaya terhadap apa yang dikerjakannya, rekan kerjanya, dan juga atasannya (Fisher, 2010).

b) Penghargaan Diri di Tempat Kerja (*Have Pride in What They Do*)

Pekerja yang dapat saling menghargai, akan bersedia untuk saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan atau permasalahan yang ada. Adanya hal-hal tersebut akan menciptakan rasa bahagia, semangat, dan puas terhadap lingkungan kerjanya. Lebih lanjut, adanya hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja, serta adanya pemimpin yang dapat memberi dukungan yang baik, dapat menjadikan pekerja merasa ikut terlibat dalam kesuksesan perusahaan dan membentuk rasa puas dan bahagia di dalam dirinya (Fisher, 2010).

c) Nyaman Pada Lingkungan Kerja (*Enjoy The People They Work With*)

Rasa nyaman yang dimiliki pekerja terhadap lingkungan kerjanya dipengaruhi oleh sikap yang ditunjukkan oleh rekan kerja dan atasan. Ketika sikap yang ditunjukkan merupakan sikap yang aling menghormati, adil, dan dapat membuat pekerja tersebut menikmati pekerjaannya, maka rasa nyaman pada lingkungan kerja akan terbentuk (Fisher, 2010). Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Kaitannya dengan lingkungan kerja yang baik, lembaga ataupun perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat meliputi kebersihan tempat kerja, kelengkapan peralatan kerja, suhu ruangan yang cukup, penerangan yang cukup, dan adanya tingkat kebisingan yang rendah. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik dapat meliputi hubungan kerja sama yang positif dengan rekan kerja dan pimpinan, serta adanya pengawasan kerja untuk setiap pekerja (Listyarini, Lie, Efendi, & Sisca, 2018).

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kebahagiaan Ditempat Kerja

Menurut Maenapothi (2007), kebahagiaan di tempat kerja adalah situasi di tempat kerja ketika personel merasa senang bekerja dan tidak merasa bahwa itu adalah pekerjaan,

efisien, dan mencapai tujuan yang ditargetkan, baik di tingkat personel maupun organisasi. Ada lima faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja:

1. Inspirasi pekerjaan: karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka, dan mampu mencapai tujuan.
2. Nilai bersama organisasi: perilaku kolektif dan budaya organisasi.
3. Hubungan: ada interaksi, ikatan kelompok dan penerimaan di antara rekan kerja.
4. Kualitas kehidupan kerja: hubungan antara 3 elemen, yaitu lingkungan kerja, partisipasi karyawan, dan humanisasi pekerjaan. Keseimbangan yang baik di antara ketiga elemen tersebut menghasilkan kepuasan kolektif yang mengarah pada tingkat efisiensi tertinggi.
5. Kepemimpinan: para eksekutif atau kepala organisasi mempromosikan dan menciptakan kebahagiaan bagi para personil saat mereka bekerja dengan menciptakan motivasi, kesadaran, dan dedikasi pada bawahan mereka. Para pemimpin juga terlibat dalam komunikasi 2 arah dan transparan dengan staf mereka dan mereka sendiri berdedikasi untuk menciptakan suasana yang baik bagi staf mereka juga.

2.3.3 Kebahagiaan Menurut Pandangan Islam

Kebahagiaan di tempat kerja atau *Happiness at Worklife* dalam pandangan Islam berkaitan dengan prinsip-prinsip etika dan nilai-nilai spiritual yang diusung oleh ajaran Islam. Islam mendorong umatnya untuk mencari kebahagiaan tidak hanya dalam kehidupan akhirat, tetapi juga di dunia, termasuk dalam konteks pekerjaan. Konsep ini meliputi keseimbangan antara kesejahteraan material dan spiritual, serta menjaga hubungan yang baik dengan Allah, sesama manusia, dan lingkungan.

2.3.4 Dimensi Dan Indikator Happiness at Worklife

Dimensi dan Indikator Happiness at Worklife dalam penelitian ini Dewi, Winarni, & Santoso, (2011):

1. Inspirasi dalam Pekerjaan
 - a. Puas dengan Pekerjaan: Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai

dengan minat dan ekspektasi mereka. Kepuasan ini bisa berasal dari rasa pencapaian setelah menyelesaikan tugas-tugas yang bermakna.

- b. Mencapai Tujuan yang Ditetapkan: Karyawan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang menunjukkan adanya motivasi dan dukungan dari lingkungan kerja untuk memenuhi target. Pencapaian ini memperkuat rasa kebahagiaan di tempat kerja.

2. Nilai Bersama dalam Organisasi

- a. Perilaku Kolektif: Karyawan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai bersama dalam organisasi, yang memperkuat solidaritas dan rasa memiliki dalam tim. Perilaku kolektif ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.
- b. Budaya Organisasi: Adanya budaya organisasi yang dianut secara bersama-sama memperkuat kerjasama dan kolaborasi di antara karyawan, yang mendukung terciptanya kebahagiaan di tempat kerja.

3. Hubungan Antar Karyawan

- a. Interaksi Positif: Hubungan yang positif antar rekan kerja menciptakan suasana kerja yang harmonis, sehingga karyawan merasa didukung dan dihargai oleh rekan-rekannya.
- b. Ikatan Kelompok yang Kuat: Kekuatan hubungan dalam tim mempengaruhi kualitas kerja dan produktivitas. Ikatan yang kuat mendorong kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi.
- c. Penerimaan Antar Rekan Kerja: Adanya penerimaan yang baik antar rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana setiap individu merasa dihargai.

4. Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life)

- a. Lingkungan Kerja yang Baik: Lingkungan fisik dan sosial yang mendukung kinerja karyawan, seperti tempat kerja yang nyaman, aman, dan bebas dari tekanan yang berlebihan.
- b. Partisipasi dalam Pekerjaan: Karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan merasa bahwa pendapat mereka dihargai.
- c. Humanisasi Pekerjaan: Pekerjaan dikelola dengan cara yang memanusiakan karyawan, di mana mereka diperlakukan dengan adil dan dihargai sebagai individu.

d. Keseimbangan: Keseimbangan yang baik antara lingkungan kerja, partisipasi, dan humanisasi pekerjaan akan menciptakan kebahagiaan dan kepuasan di tempat kerja.

5. Kepemimpinan

- a. Menciptakan Motivasi dan Dedikasi: Pemimpin yang efektif mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan, menciptakan rasa dedikasi dalam tim kerja.
- b. Komunikasi Dua Arah yang Transparan: Pemimpin terlibat dalam komunikasi yang terbuka dan jujur dengan karyawan, sehingga tidak ada jarak yang tercipta antara manajemen dan staf.
- c. Suasana Positif: Pemimpin yang berkomitmen menciptakan suasana kerja yang positif akan meningkatkan kebahagiaan karyawan dalam bekerja, karena mereka merasa didukung oleh manajemen.

2.3.5 Prinsip-prinsip Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dalam Islam

- 1) Niat yang Ikhlas (Ikhlas dalam bekerja) Bekerja dengan niat yang tulus untuk mencari ridha Allah adalah fondasi utama dalam Islam. Sebuah pekerjaan yang dilakukan dengan ikhlas akan memberikan rasa damai dan kebahagiaan yang mendalam, karena tujuan akhirnya adalah mendapatkan berkah dari Allah. Dalam Al-Quran, Allah berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَيُرَدُّوْنَ اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."

- 2) Etos Kerja yang Baik (Ihsan) Islam mendorong umatnya untuk bekerja dengan penuh kesungguhan dan profesionalisme, sesuai dengan ajaran *ihsan* (kebaikan) dalam segala aspek kehidupan, termasuk di tempat kerja. Bekerja dengan sebaik-baiknya merupakan perintah yang memberikan rasa puas dan kebahagiaan batin. *"Sesungguhnya Allah mencintai orang yang apabila bekerja, dia menyempurnakan pekerjaannya."* (Hadis Riwayat Thabrani)

- 3) Keadilan dan Keseimbangan Islam menekankan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tidak boleh ada yang dipaksakan dalam bekerja yang dapat merugikan fisik atau mental seseorang. Allah berfirman:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ
 نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا
 وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا
 عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿١٠٧﴾

Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya.

(Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”

- 4) Syukur dan Tawakkal Dalam bekerja, umat Islam dianjurkan untuk selalu bersyukur atas apa yang telah diberikan oleh Allah dan tetap bertawakkal setelah berusaha sekuat tenaga. Rasa syukur akan memunculkan kebahagiaan batin, dan tawakkal memberikan ketenangan jiwa dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja.

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

(Ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), sesungguhnya azab-Ku benar-benar sangat keras.” (QS. Ibrahim: 7)

2.4 Kinerja

Kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dikenal sebagai kinerja, yang juga dikenal sebagai prestasi kerja. Faktor-faktor seperti keterampilan, pengalaman, keikhlasan, ketelitian, dan waktu menentukan hal ini. 2007 (Mangkunegara). Menurut perspektif

yang berbeda, kinerja dapat didefinisikan sebagai dokumentasi hasil yang dicapai pada tugas atau fungsi pekerjaan yang ditetapkan dalam jangka waktu yang ditentukan (Bernardin dan Russell, 1993).

Semua organisasi dan lembaga berharap karyawan mereka bekerja sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Menurut Mathias dan Jackson (2009), tiga komponen utama mempengaruhi kinerja pekerja: kemampuan seseorang, upaya yang dilakukan, dan dukungan dari perusahaan.

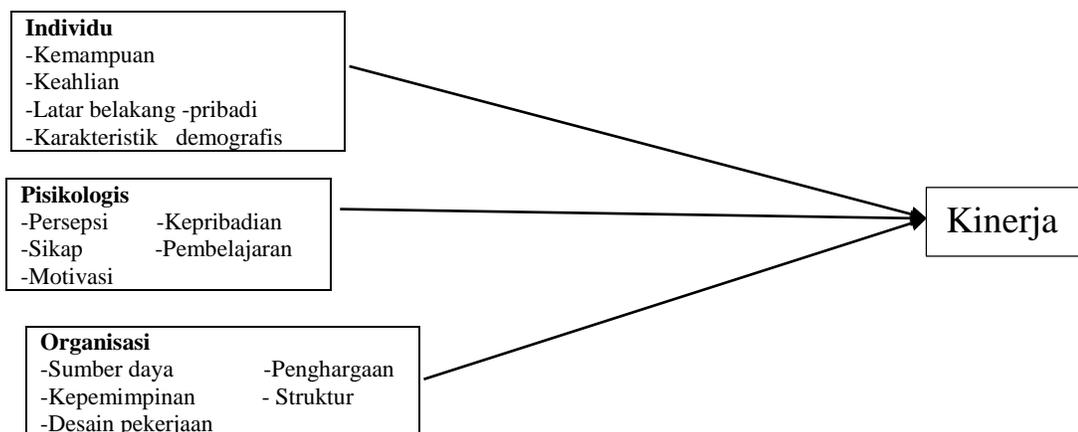
Kuantitas, kualitas, kehadiran, ketepatan waktu, dan kemampuan berkolaborasi adalah metrik kinerja, menurut Mathis (2009). Menurut para ahli lain, ada beberapa indikator kinerja yang relevan yang didukung oleh ahli lain. Ini termasuk beban kerja, kemampuan, kerapian, ketelitian, tanggung jawab, dan tepat waktu (Hasibuan, 1987).

2.4.1 Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi Kinerja

Semua bisnis dan organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari karyawan mereka karena diharapkan akan meningkatkan kualitas organisasi dan perusahaan secara keseluruhan. Kemampuan terdiri dari tiga komponen penting yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan:

1. Kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas tersebut,
2. Tingkat upaya yang dicurahkan, dan
3. Dukungan organisasi. Seperti yang ditunjukkan oleh literatur manajemen, ketiga komponen tersebut berhubungan secara langsung satu sama lain.

Gambar 1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara (2005)



2.4.2 Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja adalah proses menilai seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Setelah itu, informasi ini diberikan kepada karyawan (Mathis dan Jackson, 2009). Perusahaan biasanya menggunakan evaluasi kinerja untuk dua fungsi yang mungkin berbeda.

Peran pertama menilai kinerja untuk memberikan imbalan kerja atau keputusan administratif lainnya yang berkaitan dengan karyawan, dan sedangkan peran kedua menilai kinerja untuk mengembangkan karyawan.

Dalam kedua peran tersebut, Manajer bertindak sebagai penasehat daripada penilai yang dapat mengubah keadaan. Dengan memanfaatkan penilaian kinerja, perusahaan dapat mengidentifikasi timbal balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu karyawan mengurangi kinerja yang buruk.

2.4.3 Kinerja Dalam Pandangan Islam

Kinerja dalam pandangan Islam merupakan konsep yang integral dengan ajaran agama, di mana setiap amal perbuatan, termasuk pekerjaan, harus dilaksanakan dengan niat yang ikhlas dan mengikuti prinsip-prinsip keislaman. Kinerja yang baik dalam Islam tidak hanya dinilai dari hasil akhir tetapi juga dari proses yang dilalui, yang harus sesuai dengan nilai-nilai kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan profesionalisme (Aminullah, 2016).

Menurut Aminullah (2016) kinerja dalam Islam melibatkan aspek spiritual dan moral yang menjadi landasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Setiap individu diharapkan bekerja dengan penuh tanggung jawab (amanah), kejujuran (sidq), dan keadilan ('adl). Ketiga nilai ini dianggap sebagai inti dari kinerja yang berkualitas dalam Islam. Kinerja yang baik bukan hanya berdampak pada individu dan organisasi, tetapi juga dipandang sebagai bentuk ibadah kepada Allah.

2.4.4 Dimensi Dan Indikator Kinerja

Berikut adalah dimensi dan indikator kinerja berdasarkan Mathias & Jackson (2009):

1. Kemampuan Individual

- a. Pekerjaan Sesuai Bakat: Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan kemampuan dan bakat pribadi mereka, sehingga mereka

lebih mudah mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

- b. Pekerjaan Sesuai Minat: Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah bagian dari minat pribadi, sehingga mereka lebih antusias dalam menjalankan tugas.
- c. Komitmen pada Tugas: Karyawan menunjukkan komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas mereka, yang mencerminkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan.

2. Usaha yang Dicurahkan

- a. Motivasi Tinggi: Karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, yang memungkinkan mereka untuk memberikan upaya maksimal dalam mencapai hasil yang diharapkan.
- b. Kepatuhan pada Etika Kerja: Karyawan selalu mematuhi etika dan standar kerja yang berlaku di perusahaan, yang menunjukkan sikap profesional dalam bekerja.
- c. Datang Tepat Waktu: Karyawan menunjukkan disiplin dengan datang ke tempat kerja tepat waktu, yang penting dalam menjaga kinerja dan produktivitas tim.
- d. Mengikuti Target: Karyawan selalu menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan target yang telah ditetapkan, yang mencerminkan efisiensi dan efektivitas kerja.

3. Dukungan Organisasional

- a. Pelatihan Meningkatkan Kompetensi: Karyawan merasa bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan membantu mereka dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.
- b. Fasilitas Kantor yang Mendukung: Karyawan merasa bahwa peralatan dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan membantu mereka bekerja dengan lebih efektif.
- c. Standar Penyelesaian Tugas: Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, yang mencerminkan upaya untuk menjaga kualitas kerja.
- d. Suasana Kerja Kondusif: Karyawan merasa bahwa rekan kerja mereka membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, yang berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kinerja.

2.4.5 Prinsip-Prinsip Kinerja Dalam Islam

1) Niat dan Keikhlasan

Niat (niyyah) yang ikhlas merupakan landasan utama dalam setiap tindakan, termasuk dalam bekerja. Rasulullah SAW bersabda, *"Sesungguhnya amal itu tergantung pada niatnya, dan setiap orang akan mendapatkan (balasan) sesuai dengan niatnya"* (HR. Bukhari dan Muslim). Dalam konteks kinerja, setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat untuk mencari keridhaan Allah akan mendapatkan pahala, bahkan jika pekerjaan tersebut bersifat duniawi.

2) Amanah dan Tanggung Jawab

Amanah (*trustworthiness*) adalah salah satu konsep penting dalam Islam yang berkaitan dengan kinerja. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an, Surah An-Nisa (4:58):

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

"Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat"

3) Profesionalisme dan Kesungguhan

Islam mengajarkan pentingnya profesionalisme (*ihsan*) dan kesungguhan (*jidd*) dalam bekerja. Profesionalisme mengacu pada kemampuan menjalankan tugas dengan standar yang tinggi, sementara kesungguhan berarti bersungguh-sungguh dalam setiap usaha. Al-Qur'an menyebutkan dalam Surah At-Taubah (9:105):

﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴾

"Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang menguji dan menganalisis yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."

2.5 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Salah satu konsep baru dalam analisis kinerja (OCB) adalah perilaku kesejahtraan organisasi. Menurut teori ini, seseorang dapat menunjukkan kewarganegaraan perusahaan atas inisiatifnya sendiri tanpa meminta kompensasi atau pengakuan resmi lainnya dari perusahaan.

Suzana (2017) menyatakan bahwa gagasan perilaku kewarganegaraan organisasi, atau OCB, terkait dengan perilaku organisasi. Disiplin ilmu yang dikenal sebagai "perilaku organisasi" mempelajari bagaimana perilaku manusia, kelompok, dan struktur mempengaruhi perilaku dalam suatu organisasi untuk menggunakan pengetahuan ini untuk meningkatkan keberhasilan organisasi.

Suwandi (2023) menyatakan bahwa organisasi merujuk pada tindakan sukarela yang melampaui tanggung jawab resmi yang diharapkan dari karyawan. Bernadetha Nadeak (2020: 9) menyatakan bahwa sikap warga negara organisasi sangat prososial. Ini mengubah suasana formal perusahaan menjadi lebih santai, akrab, dan kerja sama. Suasana seperti ini sangat bermanfaat karena dapat mengurangi ketegangan di antara karyawan.

Selain itu, menurut Dewanggana et al. (2016), perilaku warga negara organisasi didefinisikan sebagai seberapa besar upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka dan seberapa baik mereka mendapatkan kompensasi untuk kinerja mereka. Tidak ada banyak perbedaan dalam konteks, konten, dan latar belakang peneliti sebelumnya saat memberikan definisi perilaku warga negara organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku warga negara organisasi adalah tindakan karyawan yang melebihi tanggung jawabnya di tempat kerja dan dihargai setelah menyelesaikan tugasnya. Hal ini juga mencakup berbagai sikap atau perilaku, seperti membantu orang lain dan menjadi relawan untuk pekerjaan di luar kantor. Setiap karyawan menunjukkan sisi positifnya melalui perilaku prososial, yaitu perilaku yang baik, membantu, dan konstruktif.

2.5.1 Dimensi Dan Indikator Organizational Citizenship Behavior

Lima dimensi sikap warga negara (OCB): sportivitas, kesopanan, altruisme, ketelitian,

dan kesopanan. Sebagai berikut, Organ dalam Tambe dan Shanker (2014:67) membahas dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB):

- 1 *Conscientiousness* : artinya seorang pekerja melampaui harapan minimum organisasi dalam melakukan tugasnya (Friastuti, 2013: 106). Namun, Gunawan dkk. (2013: 122) menggambarkan perilaku ini dengan melakukan upaya untuk melampaui ekspektasi perusahaan. Indikasinya termasuk, antara lain, kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas lebih cepat dari jadwal; kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan meskipun tidak ada pengawasan; dan kesadaran akan pentingnya berperilaku terhormat di tempat kerja.
- 2 *Altruisme* : Jika seseorang melakukan sesuatu untuk membant anggota organisasi lainnya melakukan pekerjaan yang mereka harus lakukan, itu disebut altruisme (Tambe dan Shanker, 2014: 69). Menurut Gunawan dkk. (2013: 121), perilaku ini ditandai dengan ketidakmampuan karyawan untuk membantu rekan kerja yang mengalami masalah yang berkaitan dengan posisi mereka di perusahaan. Altruisme ditunjukkan dengan : 1. Kesiapan pekerja untuk membantu anggota staf yang baru direkrut membiasakan diri dengan jadwal baru; 2. Kesiapan pekerja untuk memikul tanggung jawab pekerja lain jika pekerja lain tidak dapat menyelesaikan tugasnya; dan 3. Kesiapan pekerja untuk membantu orang lain.
- 3 *Civic Virtue* : Perilaku masyarakat adalah bentuk keterlibatan konstruktif dalam proses kebijakan organisasi; ini dapat secara independen berkontribusi pada kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi (Tambe dan Shanker, 2014: 70). Pekerja mencari informasi terbaru untuk memajukan organisasi dan menunjukkan niat baik kepada masyarakat, menurut Friastuti (2013). Gunawan dkk. (2013:125) menggunakan beberapa indikasi berikut:
 - a. berpartisipasi aktif dalam pemeliharaan dan kemajuan organisasi; b. hadir di semua rapat, bahkan jika tidak diperlukan, dapat meningkatkan reputasi organisasi; dan c. selalu diberitahu tentang perubahan yang dilakukan.
- 4 *Sportmanship* : Secara khusus, perilaku yang menekankan aspek positif organisasi daripada aspek negatif menunjukkan perilaku yang tidak puas, menahan diri untuk tidak mengkritik, dan membesar-besarkan masalah kecil

(Friastuti, 2013: 107). Sportivitas, misalnya, adalah menahan diri dari protes, banding, tuntutan, atau pengaduan, serta dari ketidaknyamanan ringan dan sementara (Tambe dan Shanker, 2014: 69).

Adapun ciri sportmanship menurut Gunawan dkk. (2013:

124) adalah: Hindari mengeluh di tempat kerja:

- a. Anda tidak suka mengeluh tentang masalah kecil dan tidak penting
- b. Anda tidak harus menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentangnya
- c. Anda tidak akan menjadi pesimis saat mengamati masalah

5 *Courtesy* : Menjaga hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja adalah cara untuk menghindari konflik di tempat kerja. Kesantunan menunjukkan rasa hormat dan perhatian terhadap orang lain (Gunawan et al., 2013: 122). Bersikap sopan, menurut Fristuti (2013: 107), berarti bertindak secara moral dan menghormati orang lain, serta mengambil tindakan untuk mengurangi kemungkinan munculnya masalah di tempat kerja.

Sebagai cara untuk mencegah masalah, Gunawan dkk. (2013:125) menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. kesadaran pegawai untuk konsisten menjunjung tinggi hubungan dengan atasan dan rekan kerja.
- b. kesadaran untuk memberitahukan rekan kerja untuk mengambil tindakan pencegahan; dan
- c. kesadaran untuk tidak melanggar atau menyalahi hak karyawan lain.

2.5.2 Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Mahmudah Enny (2019: 102-103), perilaku warga negara organisasi (OCB) dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor Internal meliputi:

- Kepuasan Kerja berasal dari hal-hal seperti gaji, kesempatan untuk berkembang, pengawasan atau supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja.
- Komitmen terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Keinginan seorang karyawan untuk tetap menjadi bagian dari

organisasi dan bersedia melakukan lebih banyak upaya untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai komitmen.

- Kepribadian: OCB mengatakan bahwa perbedaan pribadi sangat memengaruhi kualitas seorang karyawan. Karena itu, karyawan akan mengikuti teori "The Big Five Personality", yang terdiri dari lima dimensi kepribadian: extraversion, agreeability, consciousness, neuroticism, dan openness to experience.

- Motivasi didefinisikan sebagai keinginan untuk melakukan upaya yang luar biasa untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan individu

1) Faktor Eksternal meliputi:

Istilah "budaya organisasi" mengacu pada sistem nilai yang dipegang oleh anggota organisasi untuk membedakan satu organisasi dari yang lain. Budaya organisasi terdiri dari kebiasaan yang menjadi ciri khas organisasi. Dengan mempertimbangkan teori di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa banyak faktor dapat mempengaruhi bagaimana seseorang berperilaku dalam organisasi. dari elemen dalam dan luar.

2) Faktor internal meliputi :

- Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas seharusnya berbicara positif mengenai organisasi, membantu yang lain, dan melebihi ekspektasi normal dalam pekerjaannya, hal ini karena mereka ingin ingin membalas pengalaman yang positif.” (Robbins & Judge 2015 : 53). Karyawan yang lebih puas akan lebih mudah terlibat dalam OCB.

- Komitmen Organisasi

Komitmen adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha ekstra demi mencapai tujuan organisasi (Mahmudah Enny 2019:102). Usaha ekstra pada komitmen membuat meningkatkan atau terciptanya OCB.

- Kepribadian

Dalam kepribadian terdapat model kepribadian lima besar dari “sifat

big five, stabilitas emosional paling kuat hubungannya dengan kepuasan hidup, memungkinkan seseorang menjadi positif dan optimis serta mengalami emosi-emosi negatif yang lebih kecil.” (Robbins & Judge 2015:85) kepuasan kerja, dan tingkat stres yang rendah. Big Five yang tinggi.

- Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Individu yang memiliki perasaan dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga didorong untuk berlaku dan bertindak. Setiap individu memiliki motivasi yang berbeda sesuai dengan tempat dan situasi tersebut (dalam Mahmudah Enny 2019:17)

2.5.3 Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Pandangan Islam

Organizational Citizenship Behavior (OCB) mengacu pada perilaku karyawan yang melampaui kewajiban pekerjaan formal mereka dan berkontribusi positif terhadap organisasi. Dalam pandangan Islam, OCB tidak hanya dilihat dari perspektif kontribusi ekstra, tetapi juga dari aspek spiritual dan moral yang mendasarinya. Karyawan yang berperilaku seperti ini dianggap tidak hanya memenuhi tanggung jawab duniawi mereka tetapi juga menjalankan amanah dan nilai-nilai keislaman.

Menurut Abu Bakar Abdullah (2012) OCB dalam Islam dapat dipahami melalui konsep ihsan (kebaikan), yaitu melakukan sesuatu lebih dari apa yang diharapkan dengan niat yang tulus. Islam mengajarkan bahwa setiap amal perbuatan, termasuk dalam konteks pekerjaan, harus dilakukan dengan penuh keikhlasan dan kesadaran akan tanggung jawab moral dan spiritual.

2.5.4 Prinsip-Prinsip OCB Dalam Islam

- Ihsan (Kebaikan) dan Keikhlasan

Ihsan adalah konsep penting dalam Islam yang berkaitan dengan perilaku karyawan

dalam konteks OCB. Ihsan mengacu pada melakukan kebaikan yang melampaui apa yang diharapkan. Rasulullah SAW bersabda, *"Sesungguhnya Allah telah mewajibkan ihsan (kebaikan) dalam segala hal. Maka jika kamu membunuh, bunuhlah dengan cara yang baik. Jika kamu menyembelih, sembelihlah dengan cara yang baik"* (HR. Muslim). Dalam konteks pekerjaan, ini berarti melaksanakan tugas dengan lebih baik daripada yang diharapkan dan dengan niat yang tulus.

- Amanah (Kepercayaan) dan Tanggung Jawab

Amanah adalah prinsip kunci dalam Islam yang berhubungan dengan OCB.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an, Surah An-Nisa (4:58):

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝ ﴾

"Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat".

Ayat ini menegaskan pentingnya menunaikan amanah dengan sebaik-baiknya, yang mencakup tanggung jawab lebih dalam pekerjaan dan kontribusi positif terhadap organisasi .

- Keadilan dan Kepedulian Sosial

Islam menekankan pentingnya keadilan dan kepedulian terhadap sesama, yang juga merupakan bagian dari OCB. Al-Qur'an, Surah Al-Mumtahanah (60:8) mengatakan:

لَا يَنْهَىٰكُمْ اللَّهُ عَنِ الَّذِينَ لَمْ يُقَاتِلُوكُمْ فِي الدِّينِ وَلَمْ يُخْرِجُوكُمْ مِّنْ دِيَارِكُمْ أَنْ تَبَرُّوهُمْ وَتُقْسِطُوا إِلَيْهِمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ ۝
الْمُقْسِطِينَ

"Allah tidak melarang kamu berbuat baik dan berlaku adil terhadap orang-orang yang tidak memerangimu dalam urusan agama dan tidak mengusir kamu dari kampung halamanmu. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil".

Perilaku adil dan peduli terhadap rekan kerja atau organisasi merupakan manifestasi dari OCB dalam Islam, di mana karyawan diharapkan berperilaku dengan adil dan memberikan kontribusi positif tanpa mengharap imbalan.

2.6 Quality of Work Life (QWL)

2.6.1 Definisi *Quality of Work Life* (QWL)

Quality of work life (QWL) dapat didefinisikan sebagai kondisi obyektif dan praktik organisasi serta persepsi dan reaksi karyawan mengenai kondisi fisik dan psikologisnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. QWL ditunjukkan dengan rasa aman, kepuasan, dan kemampuan untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia, menurut Hermawati dan Mas (2016: 3)

Selain itu, QWL diartikan sebagai penilaian karyawan terhadap keadaan fisik dan psikologisnya di tempat kerja oleh Cascio (2003) dalam Putra Imanullah (2017:21). Lebih lanjut Cascio menyebutkan bahwa ide QWL didekati dari dua sudut pandang yang berbeda, yaitu:

- 1) QWL bekerja sama dengan organisasi untuk mencapai tujuan seperti kebijakan promosi, supervisi yang demokratis, keterlibatan karyawan, dan lingkungan kerja yang aman.
- 2) QWL menunjukkan tingkat keamanan, kepuasan kerja, dan kemampuan untuk berkembang.

Di sisi lain, Putra Imanullah (2017:22) menyatakan bahwa QWL yang baik akan menghasilkan hubungan yang baik di antara orang-orang dan karyawan akan termotivasi secara positif untuk maju.

2.6.2 Faktor-faktor *Quality of Work Life*

Kepuasan kerja, keterlibatan kerja, motivasi, produktivitas, kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan, keamanan kerja, pengembangan kompetensi, dan keserasian antara pekerjaan dan kehidupan non-kerja adalah semua faktor yang berhubungan, menurut Suneth dalam Hafizh dan Hariastuti (2021: 91). Namun, menurut Cascio dalam Hermawati dan Mas (2016: 23), faktor-faktor berikut menentukan kualitas hidup kerja:

- Upah/gaji

- Tunjangan (seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pengunduran diri, dan tunjangan pensiun)
- Keamanan pekerjaan
- Jadwal kerja yang berbeda
- Tekanan kerja
- Partisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka
- Demokrasi di tempat kerja
- Pembagian keuntungan/pembagian keuntungan
- Hak pensiun
- Program perusahaan yang dirancang untuk meningkatkan keselamatan pegawai
- Empat hari kerja seminggu

2.6.3 Dimensi Quality Of Work Life

1 (Kualitas kehidupan Kerja) Menurut Porkiani dkk. (2011:691), keamanan kerja yang didefinisikan oleh Brog dan Elizur sebagai kepercayaan pekerja terhadap kelanjutan pekerjaan mereka merupakan salah satu elemen kualitas kehidupan kerja. Kondisi kerja, prospek karir jangka panjang, dan peluang kemajuan umumnya termasuk dalam keamanan kerja.

Porkiani dkk. (2010: 691) menyatakan bahwa metrik yang digunakan dalam kasus ini adalah sebagai berikut:

- Tingkat keyakinan bahwa seseorang akan tetap bekerja di perusahaan di masa depan;
- Tingkat keyakinan bahwa seseorang akan tetap di posisinya saat ini; dan
- Tingkat kemungkinan bahwa seseorang akan tetap di posisinya saat ini.

2 (Keadilan & Kesetaraan) : Menurut Mathis dan Jackson (2009: 153), keadilan dan kesetaraan adalah gagasan luas yang menyatakan bahwa

semua orang harus menerima perlakuan yang sama di tempat kerja. Untuk mencapai hal ini, pengusaha harus mematuhi undang-undang dan peraturan yang berlaku (Mathis dan Jackson, 2009: 161).

Metrik berikut diterapkan dalam situasi ini, menurut Porkiani dkk. (2011:691):

- a. Kewajaran remunerasi yang tidak merata sebagai syarat akuntabilitas perusahaan;
 - b. Banyaknya peluang untuk maju berdasarkan prestasi kerja; dan
 - c. Banyak motivasi atasan untuk memotivasi bawahan agar bekerja lebih baik.
- 3 (Pendapatan Gaji & Tunjangan) merupakan faktor utama yang memengaruhi keputusan seseorang untuk bekerja di suatu perusahaan dibandingkan perusahaan lain. Tunjangan adalah kompensasi tidak resmi yang diterima seseorang atau sekelompok karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka untuk perusahaan.
- 4 Namun, sumber pendapatan utama karyawan adalah pendapatan gaji, yang biasanya diberikan dalam bentuk upah atau gaji (Mathias dan Jackson, 2009: 419–420).

Dalam hal ini, Porkiani et al. (011:691) menggunakan metrik berikut: a. Kesesuaian gaji dengan tanggung jawab pekerjaan; b. Kesesuaian manfaat dengan pengalaman kerja; dan c. Kesesuaian gaji dengan kompleksitas pekerjaan.

- 5 (Peningkatan keterampilan dan peluang) adalah proses yang memungkinkan masyarakat untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk membantu mencapai tujuan perusahaan (Mathis dan Jackson, 2009: 301). Dua faktor yang meningkatkan kemampuan dan peluang karyawan adalah kemampuan mereka untuk memahami konsep pembelajaran pengambilan keputusan dan motivasi partisipan.

Menurut Porkiani dkk. (2011: 691), ada beberapa kemungkinan untuk: a. memperoleh keterampilan baru; b. meningkatkan kemampuan yang ada; dan c. memanfaatkan keterampilan ini.

- 6 (Partisipasi karyawan) jenis ini merupakan komponen manajemen,

menurut Boone dan Kurtz. Hasilnya, karyawan sekarang memiliki kebebasan dan tanggung jawab untuk memutuskan apa yang harus dilakukan pada proyek mereka sendiri tanpa perlu mendapatkan persetujuan dan pengawasan yang biasanya diberikan oleh manajemen (Boone dan Kurtz, 2007: 3).

Porkiani dkk. (2011: 691) menyatakan bahwa dalam kasus ini, metrik berikut digunakan: karyawan memiliki banyak kesempatan untuk berkumpul dengan atasan mereka dan memiliki banyak kesempatan untuk menyuarkan ide-ide mereka di tempat kerja.

2.6.4 Quality of Work Life (QWL) Dalam Pandangan Islam

Quality of Work Life (QWL) merujuk pada kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, meliputi aspek fisik, psikologis, dan sosial. Dalam pandangan Islam, kualitas kehidupan kerja tidak hanya dinilai dari faktor-faktor material dan lingkungan kerja, tetapi juga dari sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi prinsip-prinsip keislaman dan mendukung kesejahteraan spiritual dan sosial karyawan.

Menurut Al-Habsyi (2018) QWL dalam Islam melibatkan integrasi antara kebutuhan duniawi dan ukhrawi, dengan fokus pada keadilan, keseimbangan, dan pemberdayaan karyawan sesuai dengan nilai-nilai agama. Dalam Islam, QWL mencakup berbagai aspek seperti keadilan dalam perlakuan, keamanan kerja, dan kesempatan untuk berkembang secara spiritual dan profesional.

2.6.5 Prinsip-Prinsip Quality of Work Life Dalam Islam

- Keseimbangan antara Dunia dan Akhirat
Islam mengajarkan pentingnya keseimbangan antara kehidupan duniawi dan ukhrawi. Al-Qur'an, Surah Al-Qasas (28:77) menyatakan:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ

"Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu lupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi. Dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu. Dan janganlah kamu membuat kerusakan di bumi setelah (Allah) memperbaikinya. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu orang-orang yang beriman" .

Ayat ini menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kewajiban spiritual, serta berbuat baik dan tidak merusak lingkungan kerja .

- Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat

Islam mengajarkan pentingnya lingkungan kerja yang aman dan sehat. Rasulullah SAW bersabda: *"Sesungguhnya Allah mencintai apabila seseorang di antara kamu mengerjakan pekerjaan, maka hendaklah ia melakukannya dengan baik" .* (HR. Bukhari dan Muslim)

- Pemberdayaan dan Kesempatan Berkembang

Islam mendorong pemberdayaan karyawan dan memberikan kesempatan untuk berkembang. Al-Qur'an, Surah Al-Mujadila (58:11) menyatakan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

"Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: 'Berilah jalan di dalam majelis,' maka berilah jalan. Allah akan memberikan jalan bagimu. Dan apabila dikatakan: 'Berdirilah,' maka berdirilah. Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui dan menganalisis apa yang kamu kerjakan" .

Ayat ini mendorong pemberian kesempatan untuk berkembang dan menghargai pengetahuan serta keahlian, yang merupakan bagian dari peningkatan kualitas kehidupan kerja .

2.7 Hipotesa Penelitian

2.7.1 Pengaruh Happiness At Worklife Terhadap Kinerja Karyawan

Happiness at worklife atau kebahagiaan dalam kehidupan kerja merupakan salah

satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kebahagiaan kerja mencakup perasaan puas, termotivasi, dan terpenuhi dalam menjalankan tugas sehari-hari, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan.

Arisoy & Balci (2019). Yang berjudul *The impact of happiness at work on employees' work performance*. Dalam penelitian ini mengeksplorasi dampak kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja kerja karyawan di sektor swasta. Hasil studi menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitiannya Al-shami dkk (2023) yang berjudul "*Happiness at workplace on innovative work behaviour and organisation citizenship behaviour through moderating effect of innovative behaviour*" didalam Penelitian menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja (HAW) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan (IWB). Karyawan yang merasa bahagia cenderung lebih terlibat dalam perilaku inovatif dan kreatif.

Berdasarkan Studi sebelumnya diatas menunjukkan bahwa ubungan antara happiness at worklife dan OCB, serta mengidentifikasi strategi yang dapat digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan dan, pada gilirannya, memperkuat perilaku OCB. Berdasarkan beberapa penelitan diatas, maka dalam penelian ini hipotesis yang diambil adalah:

H1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Happiness at Worklife terhadap Kinerja Karyawan.

2.7.2 Pengaruh Happiness at Worklife terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Happiness at worklife atau kebahagiaan dalam kehidupan kerja memiliki peran penting dalam membentuk perilaku karyawan di tempat kerja, termasuk perilaku kewargaan organisasional atau Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB mencakup tindakan sukarela karyawan yang melebihi ekspektasi dan tidak diatur secara formal dalam deskripsi pekerjaan, seperti membantu rekan kerja, menjaga etika kerja yang baik, dan berkontribusi positif terhadap budaya organisasi.

Studi yang dilakukan oleh (Maisaroh & Muslikhah, 2024) menunjukkan bahwa

kebahagiaan karyawan dalam bekerja akan berdampak pada kinerja pegawai yang semakin optimal . Sejalan dengan (Yasa et al., 2021) kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Studi sebelumnya diatas menunjukkan bahwa ubungan antara *happiness at worklife* dan OCB, serta mengidentifikasi strategi yang dapat digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan dan, pada gilirannya, memperkuat perilaku OCB. Berdasarkan beberapa penelitian diatas, maka dalam penelian ini hipotesis yang diambil adalah:

H2 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Happiness at Worklife terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

2.7.3 Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Quality of Work Life (QWL) atau kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja, seperti kondisi kerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, penghargaan, serta peluang pengembangan karir. QWL yang tinggi dipercaya mampu meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Studi yang dilakukan oleh (Hidayah & Hendarsjah, 2021) Diduga terdapat pengaruh langsung QWL terhadap OCB dan (Widiaspono & Priyono, 2022) pengaruh *Quality The Work Life (QWL)* terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) positif dan signifikan. Berdasarkan Studi sebelumnya diatas menunjukkan bahwa QWL terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu perilaku sukarela karyawan yang mendukung efektivitas organisasi di luar tugas-tugas yang secara formal diharapkan. OCB mencakup tindakan seperti membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas. dalam mengembangkan strategi peningkatan QWL sebagai cara untuk mendorong perilaku OCB, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja dan budaya organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, maka dalam penelian ini hipotesis yang diambil adalah:

H3 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Quality Of Work Life (QWL)

Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2.7.4 Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap Kinerja karyawan

Potensi sumber daya manusia harus diatur dan dihubungkan melalui pendekatan sistem manajemen yang dikenal sebagai *Quality of Work Life* (QWL) untuk mengimbangi kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan.

Dalam penelitian mereka yang berjudul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak", Rizky Febriani, Ratna Kusumawati, dan Yulekhah Ariyanti (2022) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kinerja mereka. Kinerja yang lebih baik meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

Studi yang dilakukan oleh Ni Putu Pratiwi dan Bagus Ketut Surya di PT. Harum Indah Sari Bali (2020) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Rima Handayani, Puji Astuti, dan Rahmi Hermawati (2021) meneliti bagaimana budaya bisnis memengaruhi kualitas hidup.

Berdasarkan Studi sebelumnya diatas menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL) sangat penting bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi seberapa baik karyawan bekerja. Berdasarkan beberapa penelitian diatas, maka dalam penelian ini hipotesis yang diambil adalah:

H4 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan.

2.7.5 Pengaruh *Happiness At Worklife* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Mediasi.

Kebahagiaan di tempat kerja (*Happiness at Worklife*) merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kebahagiaan kerja mencakup perasaan puas dan termotivasi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Perilaku kewarganegaraan perusahaan (OCB) berdampak besar pada kinerja karyawan karena mereka mendorong perilaku positif yang meningkatkan operasi dan membantu mencapai tujuan perusahaan.

Janwar et al. (2024) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat *Quality of Work Life* yang baik cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan, yang

berdampak positif pada OCB dan pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Suwandi (2023) juga menunjukkan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja, karena karyawan yang terlibat dalam perilaku pro-sosial di tempat kerja cenderung lebih produktif dan berdedikasi. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa penerapan organisasi (OCB) dan (QWL) sangat dibutuhkan bagi perusahaan karena dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan . Berdasarkan beberapa penelitian diatas, maka dalam penelian ini hipotesis yang diambil adalah:

H5 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Happiness At Worklife* Dan QWL Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Mediasi.

2.7.6 Pengaruh QWL Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Mediasi.

Quality of Work Life (QWL) merupakan konsep yang menggambarkan kualitas keseluruhan dari lingkungan kerja dan pengalaman kerja yang dialami oleh karyawan. QWL mencakup berbagai aspek seperti lingkungan kerja yang aman dan nyaman, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan kesempatan untuk berkembang dalam karier. QWL yang baik diyakini dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja yang lebih baik.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan formal, tetapi berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas organisasi. OCB termasuk tindakan seperti membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, dan mengambil inisiatif yang melebihi ekspektasi. OCB sering dianggap sebagai variabel mediasi yang menghubungkan faktor-faktor seperti QWL dengan kinerja karyawan.

Magdalena et al., (2022), menunjukkan bahwa Quality of Work Life tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan secara langsung, tetapi juga meningkatkan perilaku citizenship di tempat kerja. Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik lebih cenderung menunjukkan komitmen dan kontribusi ekstra di lingkungan kerja mereka. Kang & Sung (2020) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat OCB yang semakin baik, akan mengakibatkan peningkatan kinerja.

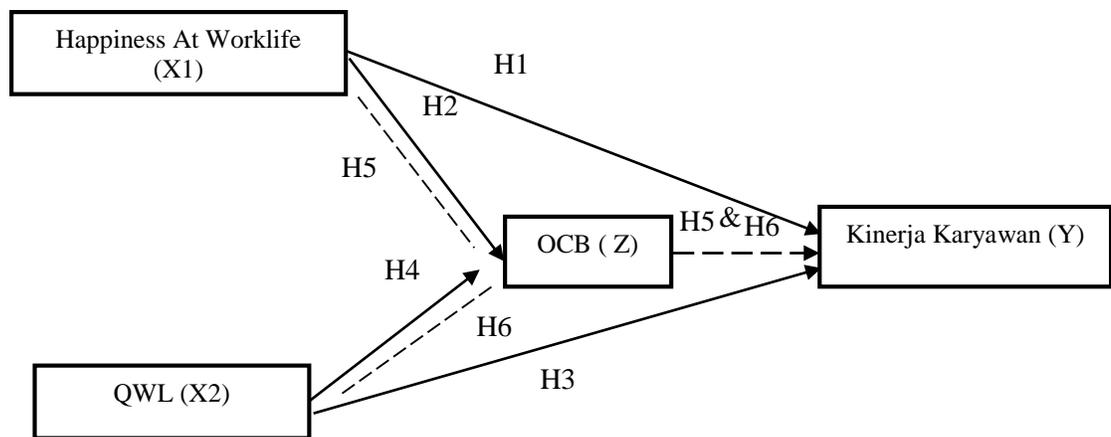
Berdasarkan beberapa penelitian diatas, maka dalam penelian ini hipotesis yang

diambil adalah:

H6 = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara QWL Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Mediasi.

2.8 Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir dibuat untuk memfokuskan sudut pandang dan menyederhanakan masalah penelitian dengan menjelaskan hubungan antar variabel.



Gambar 2. Model Hipotesis. Model pengaruh Happiness at worklife dan QWL terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel mediasi pada badan amil zakat nasional.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa penelitian positivis mengandalkan pendekatan kuantitatif dalam studi populasi atau kelompok. Prosedur pengambilan sampel biasanya digunakan bersamaan dengan penghitungan metodologi sampel yang sesuai untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dan pengumpulan data kuantitatif dan statistik diselesaikan.

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam konteks sumber daya manusia, penelitian ini menyelidiki pengaruh sikap kewarganegaraan organisasi (OCB) dan kualitas hidup kerja (QWL) terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan yang telah menunjukkan keunggulannya harus menunjukkan bagaimana OCB dan QWL mempengaruhi kinerja karyawan mereka, yang pada gilirannya berdampak pada keberhasilan bisnis secara keseluruhan. Peneliti memilih Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) sebagai subjek penelitian mereka. Sebab, fenomena, dan kapasitas pendampingan karyawan adalah bagian dari tujuan penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2019:80) menyatakan bahwa populasi adalah suatu area umum yang terdiri dari individu atau objek yang telah dipilih penulis untuk dipelajari dan dari mana kesimpulan diambil. Penelitian ini berfokus pada karyawan. Untuk memenuhi pembuktian peneliti, penelitian memerlukan sampel. Penulis memilih Baznas Microfinance sebagai subjek penelitian dimana karyawan pada objek penelitian ini berjumlah 66 Karyawan. Oleh karena itu hal ini disebabkan oleh fenomena atau kemampuan karyawan yang mendukung sebagai syarat penelitian.

2. Sampel

Dalam penelitian, sampel adalah subjek atau subjek yang akan diteliti dan digunakan sebagai responden. Sampel adalah sebagian dari karakteristik dan

jumlah yang diperoleh populasi dalam penelitian (Sugiyono, 2019).

Adapun sampel di penelitian ini berjumlah 66 karyawan dimna yang dibagikan quisioner seluruh SDM Baznas.

3. Teknik pengambilan sampel

Cara pengambilan data pada riset ini yaitu dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau *nonprobability sampling*. Metode yang digunakan pada teknik ini adalah *teknik sampling*. Menurut Sugiyono, (2019), sampel jenuh adalah cara pengambilan sampel jika seluruh data populasi dianggap menjadi sampel penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan berdasarkan dua jenis data yang akan dipakai pada penelitian ini, diantaranya :

1. Data Primer

Data utama dari penelitian ini adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti di lapangan. Selain itu, data primer dari penelitian ini adalah tanggapan responden berdasarkan daftar pernyataan yang diajukan kepada mereka dan identitas mereka yang diidentifikasi di Baznas Microfinance Malang.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari buku, naskah publikasi, jurnal, dll. yang telah dibuat sebelumnya dan diolah oleh orang lain mewakili data sekunder dalam penelitian ini. Ini memungkinkan penulis untuk melengkapi data yang belum terpenuhi secara keseluruhan.

3. Skala Likert

Menurut Ghazali (2013), skala likert, yang terdiri dari pernyataan yang tercantum dalam daftar kuesioner, digunakan untuk mengukur pengumpulan data kuesioner. Skala ini terdiri dari lima kategori respons, yang berkisar dari "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju", dan mewajibkan peserta untuk menentukan pilihan mereka untuk setiap rangkaian pernyataan. Untuk mendapatkan data numerik, gunakan skala 1-5 dan beri skor atau nilai, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Skala Likert

| No | Jawaban | Nilai |
|----|---------------------------|-------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Netral (N) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

3.5 Definisi Oprasional dan Indikator Variabel

Operasional adalah penyesuaian pemikiran antara asumsi dan pernyataan dalam kuesioner tertutup yang dapat dipilih oleh responden. skala yang didasarkan pada skala likert, di mana setiap item pernyataan diberi nilai antara 1 dan 5. Setiap variabel memiliki komponen berikut.

- 1) *Happiness at Worklife*. Pryce-Jones (2010) mendefinisikan sebagai kondisi di mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja, dan merasa bahwa mereka mendapatkan dukungan serta pengakuan yang cukup. Pryce-Jones juga menyebut bahwa kebahagiaan di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh keseimbangan kerja-hidup dan kesempatan untuk berkembang. kepuasan kerja, Keterlibatan karyawan dengan motivasi intrinsik dan perasaan bangga terhadap pekerjaan adalah indikatornya.
- 2) *Quality of Work Life (QWL)* adalah apa yang dianggap oleh pekerja sebagai lebih dari kepuasan kerja mereka. Ini mencakup berbagai dasar utama, karena ada bukti bahwa pekerja yang bahagia produktif, berdedikasi, dan setia kepada perusahaan dan organisasi mereka (Sari, Bendesa dan Antar, 2019). Keamanan kerja, kesetaraan dan kesetaraan, pendapatan, tunjangan, peningkatan keterampilan, dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan adalah indikatornya.
- 3) Sikap warga negara organisasi (OCB) adalah sikap peran tambahan, atau peran tambahan, yang tidak diperlukan oleh organisasi atau artinya bukan tugasnya. OCB bergantung pada kemampuan karyawan untuk membantu karyawan lain dalam organisasi atau perusahaan (Enwisntle, 2011).

- 4) Kinerja Karyawan adalah tingkat pencapaian hasil oleh karyawan berdasarkan pelaksanaan tugas mereka sendiri (Simajuntak, 2011). Indikatornya ialah kemampuan individual, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi.

Tabel 3. 1 Dimensi dan Indikator Variabel

| Varibel | Indikator | Item |
|--|--------------------------|---|
| <p><i>Happiness at Worklife</i></p> <p>Dewi, Winarni, & Santoso, (2011).</p> | Inspiransi pekerjaan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka 2. Karyawan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan |
| | Nilai bersama organisasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku kolektif dalam organisasi 2. Budaya organisasi yang dianut bersama |
| | Hubungan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya interaksi yang positif antara rekan kerja 2. Ikatan kelompok yang kuat 3. Penerimaan antar rekan kerja |
| | Kualitas kehidupan kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja yang baik 2. Partisipasi pekerjaan dalam pekerjaan 3. Humanisasi pekerjaan 4. keseimbangan yang baik diantara ketiga elemen tersebut |
| | Kepemimpinan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin menciptakan motivasi, kesadaran dan dedikasi pada bawahan 2. Pemimpin terlibat dalam komunikasi dua arah yang transparan 3. Pemimpin berkomitmen dalam menciptakan suasana yang positif bagi staf |

| | | |
|--|---------------------------------|--|
| <p>Qualify of Work Life (QWL)</p> <p>(Porkiani dkk (2010: 691)</p> | <p>Keadilan dan kesetaraan</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan pembayaran imbalan sebagai pemenuhan tanggung jawab oleh perusahaan 2. Terdapat peluang untuk kenaikan jabatan sesuai dengan prestasinya 3. Besarnya motivasi atasan dalam memberi semangat pada teamnya untuk memberikan yang terbaik pada tugasnya |
| | <p>Pendapatan dan tunjangan</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian gaji dengan tugasnya yang diberikan perusahaan 2. Kesesuaian tunjangan dengan pengalaman kerjanya 3. Kesesuaian gaji berdasarkan kesulitan dari tanggung jawabnya |
| <p>Kinerja</p> <p>Mathias & Jackson (2009)</p> | <p>Kemampuan individual</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa pekerjaan saya telah sesuai dengan bakat saya 2. Saya merasa bahwa pekerjaan saya merupakan minat saya 3. Saya berkomitmen dalam mengerjakan tugas |
| | <p>Usaha yang dicurahkan</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki motifasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan 2. Saya selalu mematuhi etika pekerjaan di perusahaan 3. Saya datang tepat waktu 4. Saya selalu mengerjakan tugas sesuai target yang telah ditetapkan |
| | <p>Dukungan organisasional</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan yang diberikan perusahaan meningkatkan kompetensi saya 2. Peralatan dan fasilitas kantor menunjang saya untuk bekerja |

| | | |
|--|------------------|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> 3. Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai setandar perusahaan 4. Rekan kerja membangun suasana yang kondusif untuk bekerja |
| <p><i>Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>(Gunawan dkk. (2013:125))</p> | Altruism | <ul style="list-style-type: none"> 1. Kesiadaan pegawai dalam membantu pegawai baru yang menghadapi kesulitan pada masa pengenalan tempat barunya. 2. Kesiadaan pegawai untuk menggantikan tugas pegawai lain apabila yang bersangkutan sedang berhalangan untuk mengerjakan kewajibannya. 3. Kesiadaan pegawai dalam memberikan pertolongan terhadap orang atau pegawai yang berada di dekatnya. |
| | Conscientiousene | <ul style="list-style-type: none"> 1. Keahlian pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai batas waktu yang telah ditetapkan. 2. Mengikuti aturan perusahaan meskipun tanpa adanya pengawasan atau pun atasan 3. Kesadaran saat berperilaku jujur saat bekerja. |
| | Courtesy | <ul style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran saat dalam komunikasi pada sesame karyawan dan atasan agar tidak terjadi. |

| | |
|---------------|--|
| | <ol style="list-style-type: none"> 2. Kesadaran saat memberi informasi pada rekan kerja untuk setiap tindakannya dalam menghalau terjadinya permasalahan. 3. Kesadaran pegawai untuk selalu melaksanakan tugasnya dan tidak menggunakan jabatan atau posisinya untuk suatu hal yang merugikan bagi pegawai lainnya. |
| Sportmanship | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak selalu protes pada saat menjalankan tugasnya 2. Tidak banyak membuang waktunya untuk melaporkan permasalahannya yang epele atau tidak terlalu penting 3. Tidak berfikir buruk dalam melihat permasalahan yang ada namun mencari sudut pandang yang lain yang sekiranya baik. |
| Civic Virture | <ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki perasaan yang baik dalam seriapn perubahan maupun peningkatan skil diperusahaan 2. Aktif dalam setiap pertemuan walaupun bukan suatu hal yang penting, namun memiliki nilai yang positif dalam meningkatkan citra perusahaan 3. Berpartisipasi aktif pada perubahan yang terjadi |
| Keamana kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Jaminan untuk tetap dipekerjakan diperusahaan pada masa yang akan datang |

| | | |
|--|--|--|
| | | 2. Jaminan dari keberadaan pada pekerjaan. |
|--|--|--|

3.6 Analisis Data

Tahapan berikutnya setelah pengumpulan data, selanjutnya peneliti akan mengolah data yang telah disebar melalui kuesioner dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS, analisis data yang akan dilaksanakan ialah sebagai berikut.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi validitas kuesioner (Ghazali, 2013). Item pernyataan dapat dianggap valid jika pertanyaan kuesioner dapat mengungkapkan metrik yang dimaksudkan untuk diukur. Untuk membandingkan nilai rhitung (nilai Item yang dikoreksi - korelasi total pada output Cronbach alpha) dengan nilai rtabel, dengan derajat kebebasan ($df = n - 2$), yang berarti $43 - 2 = 41$, dengan alpha 0,05. Item pertanyaan dikatakan valid jika rhitung lebih besar dari rtabel. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS for Windows versi 23, dan rtabel yang dihasilkan ialah 0,308.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa instrumen penelitian konsisten dan stabil selama pengukuran konsep (Sekaran dan Bougie, 2018). Fokus uji adalah untuk mengukur seberapa konsisten responden dalam menjawab setiap item pernyataan. Reliabilitas juga menunjukkan akurasi instrumen penelitian.

Koefisien Cronbach's Alpha menunjukkan seberapa baik item pernyataan untuk setiap variabel. Berdasarkan Sekaran dan Bougie (2018), instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Asumsi

3.7.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi pola distribusi data dalam suatu penelitian. Tujuan utamanya adalah untuk menentukan apakah sebaran data mengikuti distribusi normal atau tidak. Jika data terbukti berdistribusi normal, maka dapat dilanjutkan dengan menggunakan teknik analisis

parametrik (Ghozali, 2016). Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji kolmogrov smirnov, apabila hasil uji normalitas menunjukkan nilai Sig > 0,05, maka data berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan alat bantu IBM SPSS.

3.7.1.2 Uji Linieritas

Linieritas dalam sebuah model regresi dapat diuji melalui uji linieritas, yang fungsinya adalah memastikan ada tidaknya hubungan garis lurus antara variabel-variabel yang diteliti. Pengujian ini dapat dilaksanakan melalui dua pendekatan: pendekatan pertama menggunakan metode estimasi kurva, sementara pendekatan kedua dilakukan dengan cara menganalisis nilai signifikansi dari penyimpangan linieritas. Kedua metode ini bertujuan untuk memverifikasi apakah model regresi yang digunakan sudah memenuhi asumsi linieritas atau belum (Ghozali, 2016).

3.7.1.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah metode untuk menilai apakah terdapat hubungan atau keterkaitan yang kuat di antara variabel-variabel bebas dalam sebuah model regresi (Ghozali, 2016). Uji ini dapat dilihat melalui nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Multikolinieritas dapat dideteksi dengan hasil yang menunjukkan nilai tolerance > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10.

3.7.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) Uji heteroskedastisitas adalah metode untuk memeriksa apakah varians residual dalam model regresi bersifat konstan atau tidak. Tujuannya adalah mendeteksi adanya perbedaan varians antar pengamatan. Untuk menentukan keberadaan heteroskedastisitas, nilai signifikansi setiap variabel dibandingkan dengan ambang batas 0,05. Jika nilai signifikansi variabel melebihi 0,05 atau dianggap tidak signifikan secara statistik, data tersebut diklasifikasikan sebagai homoskedastis. Dalam situasi ini, masalah heteroskedastisitas dianggap tidak ada. Dengan kata lain, ketika nilai signifikansi variabel lebih besar dari 0,05, asumsi homoskedastisitas terpenuhi, mengindikasikan tidak adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.6.3 Uji Analisis jalur (Path Analysis)

Metode analisis jalur digunakan untuk mengevaluasi dampak variabel intervening. Analisis regresi digunakan untuk memperkirakan hubungan sebab akibat antar variabel (model kasual), yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur merupakan perpanjangan dari analisis regresi linier berganda. Model yang didasarkan pada teori telah digunakan untuk membangun hubungan sebab akibat antar variabel. Analisis jalur tidak dapat digunakan untuk mendukung atau menyangkal hipotesis kausalitas fiktif; yang dapat dilakukan hanyalah mengidentifikasi pola hubungan antara nol atau lebih variabel (Ghozali, 2013).

Penelitian kali ini merupakan data kuantitatif dimana data dapat dinyatakan dalam bentuk angka, maka akan mudah untuk dipublikasikan ke dalam olah data SPSS 22 (Statistical Product and Services Solution). SPSS 22 merupakan sebuah program komputer statistik yang berfungsi untuk membantu dalam memproses data statistik secara tepat, serta menghasilkan output yang dikehendeki oleh para pengambil keputusan. Statistik dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengumpulkan data meringkas, atau menyajikan data kemudian menganalisis data dengan menggunakan metode tertentu, dan menginprestasikan hasil dari analisis tersebut. Dalam perhitungan statistik, alat data SPSS For Windows ini sangat membantu dalam proses pengolahan data, sehingga hasil data yang dicapai dapat dipertanggungjawabkan dan terpercaya. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji Pengaruh Langsung
2. Uji Pengaruh Tidak Langsung

3.6.4 Uji t (Uji Parsial)

Dijelaskan oleh Kuncoro (2013) Uji statistik parsial, yang juga dikenal sebagai uji t, adalah metode untuk mengevaluasi dampak individual setiap variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi. Analisis ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 21 dan digunakan untuk menguji hipotesis dengan didasarkan nilai sig, sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

3.6.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah upaya untuk menguji dan menganalisis bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) diciptakan untuk melihat uji statistik yang terjadi pada setiap variabelnya, dengan tujuan untuk membuktikan bahwa H_0 tidak diterima; namun, hipotesis alternatif (H_a) adalah yang sebaliknya,

dan uji hipotesis berikutnya dilakukan dengan nilai t dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Di antara kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah yang berikut.

1. $H_0: \beta = 0$

H_0 dan H_a tidak diterima jika nilai probabilitas yang diperoleh melebihi angka 0,05. Jadi, hasilnya adalah bahwa variabel independen dan variabel dependen tidak terpengaruh satu sama lain.

2. $H_a: \beta \neq 0$

Ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen jika nilai probabilitasnya kurang dari 0,05. Kesimpulannya adalah bahwa H_0 tidak diterima dan H_a diterima jika nilai probabilitasnya kurang dari

BAB VI

PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Baznas Microfinance Desa (BMD) adalah program yang dibentuk oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) untuk memberdayakan masyarakat desa melalui pengembangan usaha mikro. Program ini merupakan bagian dari upaya BAZNAS dalam mengentaskan kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa dengan menyediakan layanan keuangan berbasis syariah dan pembinaan usaha. Baznas Microfinance Desa (BMD) secara resmi diluncurkan pada tahun 2018 oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS). Pembentukan program ini merupakan respons atas kebutuhan untuk mengembangkan potensi ekonomi di pedesaan, terutama bagi masyarakat yang kurang mampu dan memiliki keterbatasan akses terhadap layanan keuangan formal.

Sebelum 2018, banyak masyarakat desa di Indonesia yang masih mengalami kesulitan dalam mengakses modal untuk usaha. Kondisi ini diperparah dengan terbatasnya infrastruktur keuangan di pedesaan serta ketergantungan pada rentenir dengan bunga tinggi. Sehingga dari permasalahan tersebut, Pada tahun 2018 BMD pertama kali diluncurkan oleh Prof. Dr. Bambang Sudibyo, MBA., CA yang pada waktu itu menjabat sebagai Ketua BAZNAS. Prof. Bambang Sudibyo, yang juga seorang ekonom dan mantan Menteri Keuangan, memiliki alasan kenapa membangun BMD, Yakni untuk memaksimalkan potensi zakat dalam memberdayakan ekonomi umat, termasuk melalui program-program pemberdayaan seperti BMD. Selain Prof. Bambang Sudibyo, ada juga kontribusi dari para anggota BAZNAS lainnya serta tim eksekutif yang mengembangkan dan mengeksekusi konsep BMD. Ini termasuk direktur program dan tim pengembangan yang bekerja di lapangan untuk memastikan program ini berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Sejak diluncurkan, BMD telah berkembang dan diimplementasikan di berbagai desa di Indonesia. Program ini mendapatkan respons positif karena tidak hanya menyediakan modal usaha, tetapi juga memberikan pendampingan yang intensif, sehingga usaha mikro yang dijalankan masyarakat desa dapat berkembang dengan baik. Dalam beberapa tahun setelah

peluncurannya, BMD telah berhasil memberdayakan ribuan masyarakat desa, menciptakan lapangan kerja baru, dan mengurangi angka kemiskinan di berbagai wilayah di Indonesia. Program ini terus diperluas cakupannya seiring dengan meningkatnya permintaan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan sosial ekonomi. Sejak saat itu cabang dari BMD semakin meluas dan bahkan terdapat di seluruh Indonesia.

4.1.2 Visi dan Misi

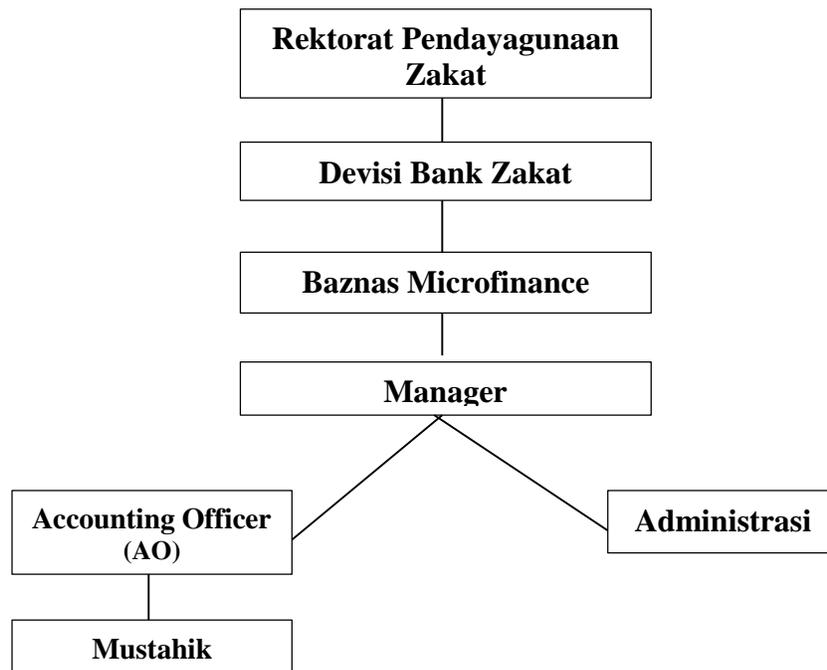
1. Visi Baznas Microfinance Desa

Menjadi lembaga keuangan mikro yang utama dalam menumbuhkan, mengembangkan dan memberkahi produktifitas usaha mikro secara berkelanjutan dan berkesinambungan.

2. Misi Baznas Microfinance Desa

- a) Membuka Akses Pembiayaan Kepada Pelaku Usaha Mikro di Lokasi Program
- b) Memberikan Pelayanan Manajemen Perkembangan Usaha (*Business Development Program*)
- c) Mendukung Peningkatan Kapasitas Usaha Mikro Melalui Pelatihan, *Workshop*, dan Kegiatan Lain Yang Sejenis

4.1.3 Struktur Organisasi Baznas Microfinance Desa



Berikut penjelasan mengenai struktur organisasi Instansi BAZNAS Microfinance Desa

1. Manajer

- Bertanggung jawab untuk mengelola keseluruhan operasional BMD, termasuk koordinasi dengan para mitra mustahik dan pengembangan program-program pelatihan.
- Melaksanakan target-target kerja BMD yang telah ditetapkan oleh Bank Zakat Mikro
- Menjalin kerjasama yang baik terhadap stakeholder program dan lembaga lainnya
- Melakukan supervisi dan evaluasi terhadap kinerja pengelola MD lainnya

2. AO (Account Officer)

- Melakukan survei potensi wilayah pembiayaan dan seleksi mitra mustahik
- Memfasilitasi penyiapan berkas mitra mustahik,
- memverifikasi kelengkapan dan kelayakan mustahik dan memproses pencairan pembiayaan
- Melakukan monitoring penggunaan dana dan pengembalian pembiayaan
- Melakukan pendampingan pengembangan usaha mitra mustahik
- Melaporkan kegiatan pendampingan program

3. Administrasi

- Membuat laporan rutin BMD (bulanan, semester dan tahunan)
- Melakukan pengarsipan berkas BMD, pencatatan realisasi operasional BMD dan kebutuhan administrasi BMD lainnya.
- Melakukan pencatatan angsuran mitra mustahik BMD dan menyetorkan uang angsuran pembiayaan mitra mustahik BMD ke rekening tabungan angsuran BMFi.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4. 1
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Persentase |
|-------------|---------------|-------------------|
| 20 - 30 | 15 | 30% |
| 31 - 40 | 24 | 48% |
| 41 - 50 | 8 | 16% |
| >50 | 3 | 6% |
| Total | 50 | 100% |

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Tabel 4.1 menunjukkan distribusi responden berdasarkan kelompok usia. Dari total 50 responden, mayoritas responden berada pada rentang usia 31 - 40 tahun dengan jumlah sebanyak 245 orang atau 48% dari total responden. Kelompok usia ini mendominasi penelitian, menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif yang mapan. Kelompok usia 20 - 30 tahun menempati urutan kedua dengan jumlah responden sebanyak 15 orang atau 30%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dari generasi muda juga cukup banyak terlibat dalam penelitian ini. Selanjutnya, kelompok usia 41 - 50 tahun memiliki 8 responden, yang mewakili 16% dari total responden. Kelompok ini menunjukkan partisipasi yang lebih rendah dibandingkan dengan kelompok usia yang lebih muda. Terakhir, responden dengan usia di atas 50 tahun hanya terdiri dari 3 orang atau 6% dari total responden. Persentase yang kecil ini menunjukkan bahwa keterlibatan responden dari kelompok usia yang lebih tua relatif rendah dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh mereka yang berada dalam rentang usia produktif, yaitu 20 hingga 40 tahun, yang mencakup 78% dari total responden.

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|----------------------|---------------|-------------------|
| Laki-Laki | 48 | 96% |
| Perempuan | 2 | 4% |

| | | |
|-------|----|------|
| Total | 50 | 100% |
|-------|----|------|

Sumber Data Diolah Peneliti (2024)

Tabel 4.2 menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total 50 responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 48 orang atau 96% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi laki-laki sangat dominan dalam penelitian ini.

Sementara itu, responden perempuan hanya berjumlah 2 orang, yang mewakili 4% dari total responden. Persentase yang kecil ini menunjukkan bahwa keterwakilan perempuan dalam penelitian ini sangat rendah dibandingkan dengan laki-laki.

Secara keseluruhan, data ini mengindikasikan bahwa responden penelitian didominasi oleh laki-laki, dengan perbandingan yang jauh lebih tinggi dibandingkan perempuan.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Unit/Bagian

Deskripsi Responden Berdasarkan Unit/Bagian disajikan pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Unit/bagian

| Unit/Bagian | Jumlah | Peresentase |
|--------------|--------|-------------|
| Manajer | 22 | 44 |
| AO | 15 | 30 |
| Adminsitrasi | 13 | 26 |
| Total | 50 | 100 |

Sumber Data Diolah Peneliti (2024)

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa responden terbesar berasal dari unit Manajer, yaitu sebanyak 22 orang (44%). Unit AO berada di urutan kedua dengan 15 responden (30%), diikuti oleh unit Administrasi dengan 13 responden (26%). Total keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 50 orang, dengan distribusi yang menunjukkan keberagaman posisi responden di berbagai unit kerja.

4.3 Deskripsi Variable Penelitian

4.3.1 Variabel *Happiness At Work life* (X1)

Tabel 4. 4
Distribusi Frekuensi Variabel *Happiness At Work Life* (X1)

| Item | STS | | TS | | N | | S | | SS | | Rata-Rata |
|-------|-----|----|----|----|----|-----|----|-----|----|-----|-----------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| X1.1 | 0 | 0% | 1 | 2% | 5 | 10% | 19 | 38% | 25 | 50% | 4.70 |
| X1.2 | 0 | 0% | 1 | 2% | 5 | 10% | 21 | 42% | 23 | 46% | 4.29 |
| X1.3 | 2 | 4% | 2 | 4% | 12 | 24% | 19 | 38% | 15 | 30% | 4.29 |
| X1.4 | 0 | 0% | 3 | 6% | 3 | 6% | 30 | 60% | 14 | 28% | 4.43 |
| X1.5 | 0 | 0% | 1 | 2% | 2 | 4% | 16 | 32% | 31 | 62% | 4.32 |
| X1.6 | 0 | 0% | 1 | 2% | 6 | 12% | 24 | 48% | 19 | 38% | 4.16 |
| X1.7 | 1 | 2% | 2 | 4% | 7 | 14% | 24 | 48% | 16 | 32% | 4.29 |
| X1.8 | 1 | 2% | 3 | 6% | 12 | 24% | 16 | 32% | 18 | 36% | 4.29 |
| X1.9 | 0 | 0% | 1 | 2% | 10 | 20% | 24 | 48% | 15 | 30% | 4.43 |
| X1.10 | 0 | 0% | 1 | 2% | 6 | 12% | 19 | 38% | 24 | 48% | 4.32 |
| X1.11 | 2 | 4% | 4 | 8% | 12 | 24% | 19 | 38% | 13 | 26% | 4.22 |
| X1.12 | 1 | 2% | 3 | 6% | 11 | 22% | 19 | 38% | 19 | 38% | 4.11 |

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.1, item X1.1 mengenai perasaan bahagia terhadap pekerjaan menunjukkan respons positif dari para responden. Dari total responden, mayoritas atau sebanyak 25 orang menyatakan sangat setuju, diikuti oleh 19 orang yang menyatakan setuju, 5 orang bersikap netral, dan hanya 1 orang yang tidak setuju. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Tingginya tingkat persetujuan ini tercermin dalam nilai rata-rata yang mencapai 4.70.

Untuk item X1.2 yang mengukur semangat tinggi saat memulai hari kerja, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4.29. Sebanyak 23 responden menyatakan sangat setuju, 21 responden menyatakan setuju, 5 responden bersikap netral, dan 1 responden menyatakan tidak setuju.

Item X1.3 tentang kontribusi yang diakui di tempat kerja menunjukkan nilai rata-rata 4.29. Sebanyak 15 responden menyatakan sangat setuju, 19 responden setuju, 12 responden

bersikap netral, 2 responden tidak setuju, dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item X1.4 yang membahas dukungan budaya kerja, nilai rata-rata adalah 4.43. Sebanyak 14 responden menyatakan sangat setuju, 30 responden setuju, 3 responden bersikap netral, dan 3 responden menyatakan tidak setuju. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Item X1.5 mengenai hubungan harmonis antar rekan kerja menunjukkan nilai rata-rata 4.32. Sebanyak 31 responden menyatakan sangat setuju, 16 responden menyatakan setuju, 2 responden bersikap netral, dan hanya 1 responden menyatakan tidak setuju. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Terkait kemampuan menciptakan kerja tim pada item X1.6, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4.16. Dari keseluruhan responden, 19 orang menyatakan sangat setuju, 24 orang menyatakan setuju, 6 orang bersikap netral, dan 1 responden menyatakan tidak setuju. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Selanjutnya, untuk item X1.7 mengenai kenyamanan bekerja, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4.29. Sebanyak 16 responden menyatakan sangat setuju, 24 responden setuju, 7 responden bersikap netral, 2 responden menyatakan tidak setuju, dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item X1.8 yang menilai kepuasan terhadap peluang pengembangan diri, nilai rata-rata adalah 4.29. Sebanyak 18 responden menyatakan sangat setuju, 16 responden setuju, 12 responden bersikap netral, 3 responden menyatakan tidak setuju, dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju.

Item X1.9 tentang suasana kerja antar rekan kerja memperoleh nilai rata-rata 4.43, di mana 15 responden menyatakan sangat setuju, 24 responden menyatakan setuju, 10 responden bersikap netral, dan 1 responden menyatakan tidak setuju.

Item X1.10 mengenai koordinasi dengan atasan menunjukkan nilai rata-rata 4.32, dengan 24 responden menyatakan sangat setuju, 19 responden menyatakan setuju, 6 responden bersikap netral, dan 1 responden menyatakan tidak setuju.

Pada item X1.11 yang menilai pemberian solusi oleh pimpinan, nilai rata-rata adalah 4.22. Sebanyak 13 responden menyatakan sangat setuju, 19 responden setuju, 12 responden bersikap netral, 4 responden menyatakan tidak setuju, dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju.

Terakhir, item X1.12 tentang komunikasi efektif dari pimpinan memperoleh nilai rata-rata 4.11, di mana 19 responden menyatakan sangat setuju, 19 responden menyatakan setuju, 11 responden bersikap netral, 3 responden menyatakan tidak setuju, dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju.

4.3.2 Variabel *Quality Of Work Life* (X2)

Tabel 4. 5
Distrbusi Ferekuensi Variabel *Quality Of Work Life* (X2)

| Item | STS | | TS | | N | | S | | SS | | Rata-Rata |
|------|-----|----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|-----------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| X2.1 | 2 | 4% | 8 | 16% | 10 | 20% | 9 | 18% | 21 | 42% | 3.78 |
| X2.2 | 2 | 4% | 6 | 12% | 9 | 18% | 14 | 28% | 19 | 38% | 3.84 |
| X2.3 | 0 | 0% | 1 | 2% | 10 | 20% | 24 | 48% | 15 | 30% | 4.06 |
| X2.4 | 1 | 2% | 3 | 6% | 9 | 18% | 22 | 44% | 15 | 30% | 3.94 |
| X2.5 | 0 | 0% | 1 | 2% | 7 | 14% | 17 | 34% | 25 | 50% | 4.32 |
| X2.6 | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 6% | 24 | 48% | 23 | 46% | 4.40 |
| X2.7 | 2 | 4% | 5 | 10% | 12 | 24% | 12 | 24% | 19 | 38% | 3.82 |
| X2.8 | 3 | 6% | 5 | 10% | 13 | 26% | 18 | 36% | 11 | 22% | 3.58 |

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.2, item X2.1 mengenai fasilitas yang disediakan oleh Baznas menunjukkan respons beragam dari para responden. Dari total responden, mayoritas atau sebanyak 21 orang menyatakan sangat setuju, diikuti oleh 9 orang yang menyatakan setuju, 10 orang bersikap netral, 8 orang menyatakan tidak setuju, dan 2 orang menyatakan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 3.78, yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap fasilitas Baznas cenderung positif.

Untuk item X2.2, yang mengukur akses terhadap pelatihan, pengembangan karier, dan peluang peningkatan kemampuan, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 3.84. Sebanyak 19 responden menyatakan sangat setuju, 14 responden menyatakan setuju, 9 responden bersikap netral, 6 responden menyatakan tidak setuju, dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju.

Item X2.3 tentang keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menunjukkan nilai rata-rata 4.06. Sebanyak 15 responden menyatakan sangat setuju, 24

responden menyatakan setuju, 10 responden bersikap netral, 1 responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item X2.4, yang membahas keterlibatan dalam pengambilan keputusan, nilai rata-rata adalah 3.94. Sebanyak 15 responden menyatakan sangat setuju, 22 responden menyatakan setuju, 9 responden bersikap netral, 3 responden menyatakan tidak setuju, dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju.

Item X2.5 mengenai makna mendalam dari pekerjaan menunjukkan nilai rata-rata 4.32. Sebanyak 25 responden menyatakan sangat setuju, 17 responden menyatakan setuju, 7 responden bersikap netral, 1 responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Terkait kontribusi positif bagi orang lain pada item X2.6, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4.40. Dari total responden, sebanyak 23 orang menyatakan sangat setuju, 24 orang menyatakan setuju, dan 3 responden bersikap netral. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Selanjutnya, untuk item X2.7 mengenai kesesuaian gaji dengan kontribusi, nilai rata-rata adalah 3.82. Sebanyak 19 responden menyatakan sangat setuju, 12 responden menyatakan setuju, 12 responden bersikap netral, 5 responden menyatakan tidak setuju, dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item X2.8, yang menilai kesesuaian tunjangan dengan kontribusi, nilai rata-rata adalah 3.58. Terdapat 11 responden yang menyatakan sangat setuju, 18 responden menyatakan setuju, 13 responden bersikap netral, 5 responden menyatakan tidak setuju, dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju.

4.3.3 Varabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 6

Distribusi Ferekuensi Variabel Kinerja Karyawan

| Item | STS | | TS | | N | | S | | SS | | Rata-Rata |
|------|-----|----|----|----|---|-----|----|-----|----|-----|-----------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| Y.1 | 0 | 0% | 0 | 0% | 4 | 8% | 17 | 34% | 29 | 58% | 4.50 |
| Y.2 | 0 | 0% | 0 | 0% | 7 | 14% | 16 | 32% | 27 | 54% | 4.40 |
| Y.3 | 0 | 0% | 1 | 2% | 7 | 14% | 23 | 46% | 19 | 38% | 4.20 |
| Y.4 | 0 | 0% | 1 | 2% | 4 | 8% | 21 | 42% | 24 | 48% | 4.36 |

| | | | | | | | | | | | |
|------|---|----|---|----|---|-----|----|-----|----|-----|------|
| Y.5 | 0 | 0% | 0 | 0% | 7 | 14% | 24 | 48% | 19 | 38% | 4.24 |
| Y.6 | 0 | 0% | 0 | 0% | 7 | 14% | 24 | 48% | 19 | 38% | 4.24 |
| Y.7 | 0 | 0% | 1 | 2% | 9 | 18% | 21 | 42% | 19 | 38% | 4.16 |
| Y.8 | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 6% | 24 | 48% | 23 | 46% | 4.40 |
| Y.9 | 0 | 0% | 0 | 0% | 5 | 10% | 30 | 60% | 15 | 30% | 4.20 |
| Y.10 | 0 | 0% | 0 | 0% | 6 | 12% | 20 | 40% | 24 | 48% | 4.36 |

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.3, item Y.1 mengenai kualitas kerja yang memenuhi standar perusahaan menunjukkan respons positif dari para responden. Dari total responden, mayoritas atau sebanyak 29 orang menyatakan sangat setuju, diikuti oleh 17 orang yang menyatakan setuju, dan 4 orang bersikap netral. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Tingginya tingkat persetujuan ini tercermin dalam nilai rata-rata yang mencapai 4.50.

Untuk item Y.2, yang mengukur kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teratur, menunjukkan nilai rata-rata 4.40. Sebanyak 27 responden menyatakan sangat setuju, 16 responden menyatakan setuju, dan 7 responden bersikap netral. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Item Y.3 tentang penyelesaian pekerjaan sesuai target menunjukkan nilai rata-rata 4.20. Sebanyak 19 responden menyatakan sangat setuju, 23 responden menyatakan setuju, 7 responden bersikap netral, 1 responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item Y.4, yang membahas kemampuan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan, nilai rata-rata adalah 4.36. Sebanyak 24 responden menyatakan sangat setuju, 21 responden menyatakan setuju, 4 responden bersikap netral, dan 1 responden menyatakan tidak setuju.

Item Y.5 mengenai penyelesaian pekerjaan tepat waktu menunjukkan nilai rata-rata 4.24. Sebanyak 19 responden menyatakan sangat setuju, 24 responden menyatakan setuju, dan 7 responden bersikap netral. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Terkait penyelesaian pekerjaan tanpa menunda-nunda pada item Y.6, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4.24. Dari keseluruhan responden, 19 orang menyatakan sangat setuju, 24 orang menyatakan setuju, dan 7 orang bersikap netral. Tidak ada responden yang

menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Selanjutnya, untuk item Y.7 mengenai inisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa instruksi, menunjukkan nilai rata-rata 4.16. Sebanyak 19 responden menyatakan sangat setuju, 21 responden menyatakan setuju, 9 responden bersikap netral, dan 1 responden menyatakan tidak setuju. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item Y.8, yang menilai kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan langsung, nilai rata-rata adalah 4.40. Sebanyak 23 responden menyatakan sangat setuju, 24 responden menyatakan setuju, dan 3 responden bersikap netral. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Item Y.9 mengenai kemampuan bekerja sama dengan anggota tim memperoleh nilai rata-rata 4.20. Sebanyak 15 responden menyatakan sangat setuju, 30 responden menyatakan setuju, dan 5 responden bersikap netral. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Terakhir, item Y.10, tentang kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama, menunjukkan nilai rata-rata 4.36. Sebanyak 24 responden menyatakan sangat setuju, 20 responden menyatakan setuju, dan 6 responden bersikap netral. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

4.3.4 Variabel *Organizational Citizenship Behavior (Z)*

Tabel 4. 7

Distribusi Ferekuensi Variabel *Organizational Citizenship Behavior (Z)*

| Item | STS | | TS | | N | | S | | SS | | Rata-Rata |
|------|-----|----|----|----|----|-----|----|-----|----|-----|-----------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| Z.1 | 1 | 2% | 0 | 0% | 5 | 10% | 11 | 22% | 33 | 66% | 4.50 |
| Z.2 | 0 | 0% | 1 | 2% | 4 | 8% | 15 | 30% | 30 | 60% | 4.48 |
| Z.3 | 0 | 0% | 0 | 0% | 5 | 10% | 23 | 46% | 22 | 44% | 4.34 |
| Z.4 | 1 | 2% | 1 | 2% | 8 | 16% | 18 | 36% | 22 | 44% | 4.18 |
| Z.5 | 0 | 0% | 0 | 0% | 7 | 14% | 19 | 38% | 24 | 48% | 4.34 |
| Z.6 | 0 | 0% | 0 | 0% | 5 | 10% | 22 | 44% | 23 | 46% | 4.36 |
| Z.7 | 0 | 0% | 1 | 2% | 5 | 10% | 17 | 34% | 27 | 54% | 4.40 |
| Z.8 | 0 | 0% | 1 | 2% | 7 | 14% | 17 | 34% | 25 | 50% | 4.32 |
| Z.9 | 0 | 0% | 0 | 0% | 9 | 18% | 21 | 42% | 20 | 40% | 4.22 |
| Z.10 | 0 | 0% | 1 | 2% | 10 | 20% | 16 | 32% | 23 | 46% | 4.22 |

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.4, item Z.1 mengenai usaha menjaga citra organisasi menunjukkan respons positif dari para responden. Dari total responden, mayoritas atau sebanyak 33 orang menyatakan sangat setuju, diikuti oleh 11 orang yang menyatakan setuju, 5 orang bersikap netral, dan 1 orang menyatakan sangat tidak setuju. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju. Tingginya tingkat persetujuan ini tercermin dalam nilai rata-rata yang mencapai 4.50.

Untuk item Z.2, yang mengukur kehadiran dalam semua kegiatan organisasi, menunjukkan nilai rata-rata 4.48. Sebanyak 30 responden menyatakan sangat setuju, 15 responden menyatakan setuju, 4 responden bersikap netral, 1 responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Item Z.3 tentang kepatuhan terhadap peraturan meskipun tanpa pengawasan menunjukkan nilai rata-rata 4.34. Sebanyak 22 responden menyatakan sangat setuju, 23 responden menyatakan setuju, dan 5 responden bersikap netral. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Pada item Z.4, yang membahas ketiadaan teguran terkait kehadiran, nilai rata-rata adalah 4.18. Sebanyak 22 responden menyatakan sangat setuju, 18 responden menyatakan setuju, 8 responden bersikap netral, 1 responden menyatakan tidak setuju, dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju.

Item Z.5 mengenai usaha menghindari perilaku yang merugikan menunjukkan nilai rata-rata 4.34. Sebanyak 24 responden menyatakan sangat setuju, 19 responden menyatakan setuju, dan 7 responden bersikap netral. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Terkait upaya untuk tidak membesar-besarkan masalah di tempat kerja pada item Z.6, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4.36. Dari total responden, 23 orang menyatakan sangat setuju, 22 orang menyatakan setuju, dan 5 orang bersikap netral. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Selanjutnya, untuk item Z.7 mengenai kesediaan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, menunjukkan nilai rata-rata 4.40. Sebanyak 27 responden menyatakan

sangat setuju, 17 responden menyatakan setuju, 5 responden bersikap netral, 1 responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item Z.8, yang menilai upaya meluangkan waktu untuk membantu orang lain, nilai rata-rata adalah 4.32. Sebanyak 25 responden menyatakan sangat setuju, 17 responden menyatakan setuju, 7 responden bersikap netral, 1 responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Item Z.9 mengenai usaha menghindari masalah dengan rekan kerja memperoleh nilai rata-rata 4.22. Sebanyak 20 responden menyatakan sangat setuju, 21 responden menyatakan setuju, 9 responden bersikap netral, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Terakhir, item Z.10, tentang tidak menyalahgunakan hak rekan kerja, menunjukkan nilai rata-rata 4.22. Sebanyak 23 responden menyatakan sangat setuju, 16 responden menyatakan setuju, 10 responden bersikap netral, 1 responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

4.4 Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk memastikan keakuratan dan kesesuaian alat ukur. Untuk menguji apakah suatu kuesioner valid, perlu memeriksa hubungan (korelasi) antara nilai setiap pertanyaan dengan nilai total dari seluruh pertanyaan dalam kuesioner tersebut. Suatu instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila hasil perhitungan menunjukkan nilai Correlated Item-Total Correlation yang melebihi 0,33 (Sugiyono, 2017)

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | Item | Corrected Item-Total Correlation | Keterangan |
|------------------------|-----------|------|----------------------------------|------------|
| Happiness At Work Life | | X1.1 | 0.578 | Valid |
| | | X1.2 | 0.548 | |
| | | X1.3 | 0.585 | |
| | | X1.4 | 0.438 | |
| | | X1.5 | 0.581 | |
| | | X1.6 | 0.462 | |

| | | |
|--|-------|-------|
| | X1.7 | 0.718 |
| | X1.8 | 0.602 |
| | X1.9 | 0.627 |
| | X1.10 | 0.363 |
| | X1.11 | 0.763 |
| | X1.12 | 0.671 |
| <i>Quality Of Work Life</i> | X2.1 | 0.775 |
| | X2.2 | 0.805 |
| | X2.3 | 0.62 |
| | X2.4 | 0.653 |
| | X2.5 | 0.422 |
| | X2.6 | 0.075 |
| | X2.7 | 0.583 |
| | X2.8 | 0.664 |
| <i>Kinerja Karyawan</i> | Y.1 | 0.406 |
| | Y.2 | 0.573 |
| | Y.3 | 0.598 |
| | Y.4 | 0.681 |
| | Y.5 | 0.536 |
| | Y.6 | 0.538 |
| | Y.7 | 0.566 |
| | Y.8 | 0.578 |
| | Y.9 | 0.324 |
| | Y.10 | 0.386 |
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | Y.1 | 0.417 |
| | Y.2 | 0.576 |
| | Y.3 | 0.59 |
| | Y.4 | 0.685 |
| | Y.5 | 0.535 |
| | Y.6 | 0.537 |
| | Y.7 | 0.559 |
| | Y.8 | 0.582 |
| | Y.9 | 0.363 |
| | Y.10 | 0.391 |

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa instrumen penelitian konsisten dan stabil selama pengukuran konsep (Sekaran dan Bougie, 2018). Fokus uji adalah untuk mengukur

seberapa konsisten responden dalam menjawab setiap item pernyataan. Reliabilitas juga menunjukkan akurasi instrumen penelitian.

Koefisien Cronbach's Alpha menunjukkan seberapa baik item pernyataan untuk setiap variabel. Berdasarkan Sekaran dan Bougie (2018), instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Alpha | Keterangan |
|-------------------------------------|-------------------------|--------------|-------------------|
| Happiness At Work Life | .881 | 0.6 | Reliabel |
| Quality Of Work Life | .848 | 0.6 | |
| Kinerja Karyawan | .831 | 0.6 | |
| Organizational Citizenship Behavior | .834 | 0.6 | |

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas merupakan langkah untuk memeriksa apakah data yang akan dianalisis dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Dalam penelitian ini, metode yang dipilih untuk menguji normalitas data adalah uji Kolmogrov-Simirnov. Kriteria penilaian yang digunakan adalah sebagai berikut: jika hasil uji menunjukkan nilai signifikansi (SIG) yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut memiliki distribusi yang normal (Ghozali, 2016).

Tabel 4. 10

Uji Normalitas Terhadap Variabel Organizational Citizenship Behavior (Z)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 5.09127627 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .123 |
| | Positive | .084 |
| | Negative | -.123 |
| Test Statistic | | .123 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .057 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Tabel 4. 11

Uji Normalitas Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 49 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.74278725 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .065 |
| | Positive | .065 |
| | Negative | -.058 |
| Test Statistic | | .065 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Analisis uji normalitas, yang disajikan dalam tabel 4.10 dan 4.11, menghasilkan temuan yang signifikan. Untuk Variabel *Organizational Citizenship Behavior*, yang dinotasikan sebagai variabel Z, diperoleh nilai sig sebesar 0.057. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan, yang dilambangkan dengan Y, menunjukkan nilai signifikansi 0.200.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas merupakan teknik yang diaplikasikan untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi yang signifikan diantara variabel-variabel independen dalam sebuah model regresi. Dalam konteks ini, terdapat dua parameter utama yang dijadikan acuan: nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Suatu model regresi dianggap bebas dari masalah multikolinieritas jika memenuhi dua kriteria berikut: nilai *tolerance* melebihi 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Apabila kedua syarat ini tidak terpenuhi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi yang dianalisis (Ghozali, 2016).

Tabel 4. 12
Uji Multikolinieritas Terhadap Variabel Organizational Citizenship Behavior (Z)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 31.426 | 5.830 | | 5.391 | .000 | | |
| | Happiness at work life | .271 | .205 | .276 | 1.320 | .193 | .457 | 2.190 |
| | Quality of Worklife | .018 | .190 | .020 | .096 | .924 | .457 | 2.190 |

a. Dependent Variable: Organizational citizenship Behavior

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Tabel 4. 13
Uji Multikolinearitas Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| | | Coefficients^a | | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|--|---------------------------------|------------|----------------------------------|-------|------|---------------|----------------------------|--|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardize d Coefficients | t | Sig. | Toleranc e | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| 1 | (Constant) | 22.024 | 5.672 | | 3.883 | .000 | | | |
| | Happiness at work life | .125 | .159 | .151 | .786 | .436 | .440 | 2.273 | |
| | Quality of Worklife | .211 | .145 | .274 | 1.458 | .152 | .457 | 2.190 | |
| | Organizational citizenship Behavior | .209 | .112 | .247 | 1.860 | .069 | .915 | 1.092 | |

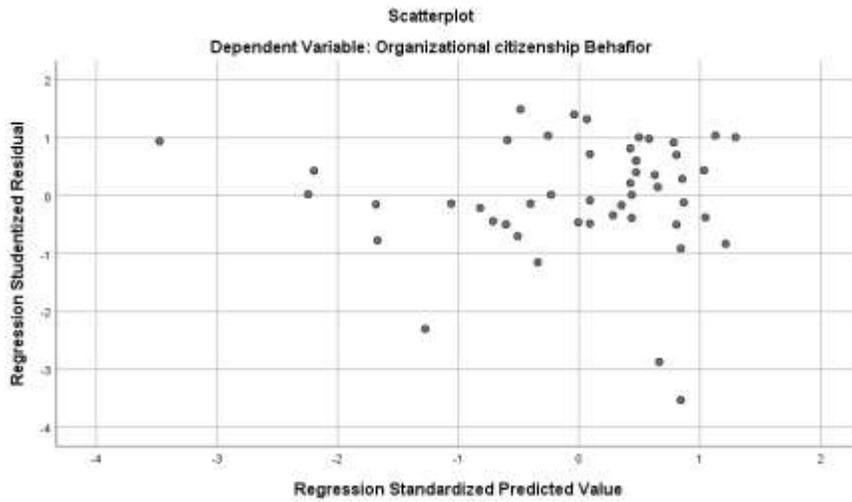
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Hasil uji multikolinearitas yang disajikan dalam Tabel 4.12 dan 4.13 memberikan informasi penting mengenai hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diteliti 15 memiliki nilai tolerance yang melebihi ambang batas 0.1. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk semua variabel tercatat kurang dari 10. Berdasarkan 11 temuan ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami permasalahan multikolinearitas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

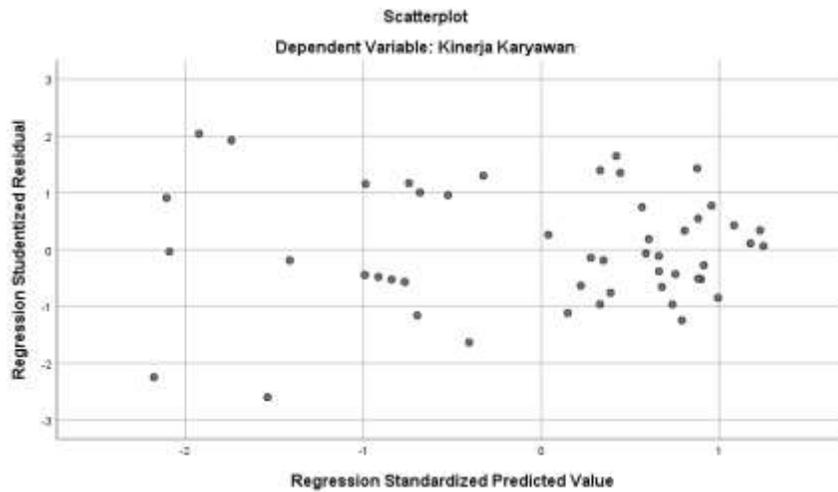
Pengujian Heteroskedastisitas merupakan langkah analisis yang bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat keseragaman varians residual antar observasi dalam sebuah model regresi. Tujuan utamanya adalah untuk mendeteksi apakah varian residual konsisten atau berubah-ubah disepanjang rentang nilai variabel independen. Dalam konteks penelitian ini, metode yang dipilih untuk mengevaluasi keberadaan heteroskedastisitas adalah melalui analisis visual menggunakan grafik scatterplot. Grafik ini memungkinkan peneliti untuk mengamati pola sebaran residual dan menilai apakah terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi yang dianalisis Gozali (2016).

Tabel 4. 14 Grafik Scatterplot



Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Tabel 4. 15 Grafik Scatterplot



Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan gambar 4.1 dan 4.2 grafik *scatterplot*, Observasi menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tersebar secara acak tanpa membentuk suatu pola yang spesifik atau teratur. Penyebaran titik-titik yang tidak beraturan ini merupakan indikator yang penting dalam interpretasi uji heteroskedastisitas. Berdasarkan karakteristik sebaran ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi yang dianalisis tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

4.5.4 Uji Linieritas

Pengujian linieritas merupakan prosedur analisis yang ditetapkan untuk mengevaluasi karakteristik hubungan antara variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian. Apabila nilai sig linearity kurang dari 0,05, maka dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel-variabel yang diuji.

Tabel 4. 16 Uji Linieritas

| Variabel yang berhubungan | | Nilai Sig | Kesimpulan |
|--|----------------------|-----------|--------------|
| <i>Happiness At Work Life</i> (X1) | Kinerja Karyawan (Y) | .695 | Tidak Linier |
| <i>Quality Of Work Life</i> (X2) | Kinerja Karyawan (Y) | .110 | Linier |
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z) | Kinerja Karyawan (Y) | .014 | Linier |

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil analisis dalam Tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa tidak seluruh variabel memiliki nilai signifikansi linearitas yang kurang dari ambang batas 0,05. Hanya variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Z) yang menunjukkan nilai signifikansi linearitas kurang dari 0,05 (yaitu, 0,014), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (Z) dan *Kinerja Karyawan* (Y) bersifat linier.

Sementara itu, variabel *Happiness At Work Life* (X1) memiliki nilai signifikansi 0,695 dan *Quality Of Work Life* (X2) memiliki nilai signifikansi 0,110, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, hubungan antara *Happiness At Work Life* (X1) dan *Kinerja Karyawan* (Y), serta antara *Quality Of Work Life* (X2) dan *Kinerja Karyawan* (Y), tidak dapat dianggap linier. Berdasarkan prinsip parsimoni, analisis lebih lanjut sebaiknya difokuskan pada hubungan yang sederhana dan relevan. Dengan demikian analisis dapat dilanjutkan.

4.6 Analisis Data

4.6.1 Path Analisis (Analisis Jalur)

Dalam penelitian ini, metode *path analysis* atau analisis jalur ditetapkan untuk mengkaji hubungan antara variabel-variabel, baik yang bersifat langsung mau pun tidak langsung. Proses

analisis dilakukan melalui dua tahap :

1. Model analisis jalur 1 fokus pada pengujian dampak variabel *Happiness At Work Life* (X1) dan QWL (X2) terhadap OCB (Z).
2. Model analisis jalur 2 memperluas analisis dengan menyelidiki pengaruh tiga variabel *Happiness At Worklife* (X1), QWL (X2) dan OCB (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

4.6.1.1 Analisis Jalur Pertama

Analisis jalur pertama ini digunakan untuk menguji variabel *Happiness At Work Life* (X1) dan QWL (X2) terhadap OCB (Z). Hasil pengujian tersebut ditampilkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 17 Analisis Jalur Pertama

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 29.614 | 5.460 | | 5.424 | .000 |
| | happiness | .361 | .177 | .385 | 2.041 | .047 |
| | Quality of Worklife | -.043 | .177 | -.046 | -.243 | .809 |

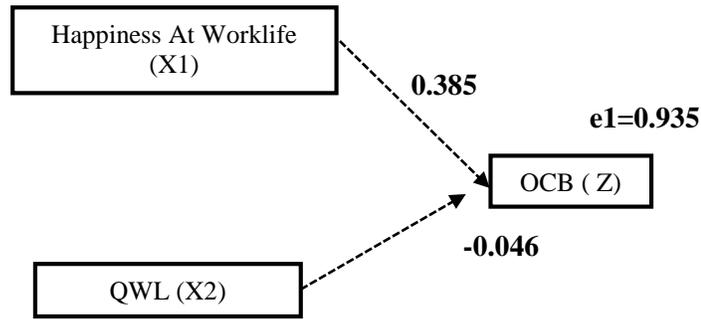
a. Dependent Variable: OCB
 Sumber: Hasil Output SPSS (2024)

Hasil analisis jalur tahap pertama, yang disajikan dalam Tabel 4.15, menunjukkan bahwa variabel *happiness* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,047, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan dari *happiness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Z). Selanjutnya, variabel *Quality of Work Life* (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,809, yang berada di atas ambang batas 0,05, sehingga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *OCB*.

Hasil analisis lebih lanjut menunjukkan nilai R Square sebesar 0,126. Nilai ini mengindikasikan bahwa kombinasi variabel *happiness* (X1) dan *Quality of Work Life* (X2) mampu menjelaskan 12,6% variasi dalam *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dengan demikian, masih ada 87,4% variasi dalam *OCB* yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel *happiness* dan *Quality of Work Life* yang diuji dalam model ini. Untuk melengkapi model analisis ini, nilai residual (e1) dapat dihitung menggunakan rumus:

$e1 = \sqrt{(1-RSquare)} = \sqrt{(1-0,126)} = \sqrt{0,874} = 0,935$. Nilai residual ini menunjukkan bahwa terdapat sekitar 93,5% variabel lain yang belum dijelaskan oleh model ini dan mungkin berpengaruh terhadap *OCB*.

Gambar 3. Analisis Jalur Model Pertama



4.6.1.2 Analisis Jalur Kedua

Dalam analisis jalur kedua ini, digunakan untuk menguji dampak variabel happiness at worklife (X1), QWL (X2) dan OCB (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian tersebut ditampilkan pada tabel berikut,

Tabel 4. 18 Analisis Jalur Kedua

| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 29.819 | 5.040 | | 5.916 | .000 |
| | happiness | -.387 | .123 | -.505 | -3.140 | .003 |
| | Quality of Worklife | .546 | .122 | .711 | 4.479 | .000 |
| | Organizational citizenship Behafor | .278 | .102 | .329 | 2.728 | .009 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Output SPSS (2024)

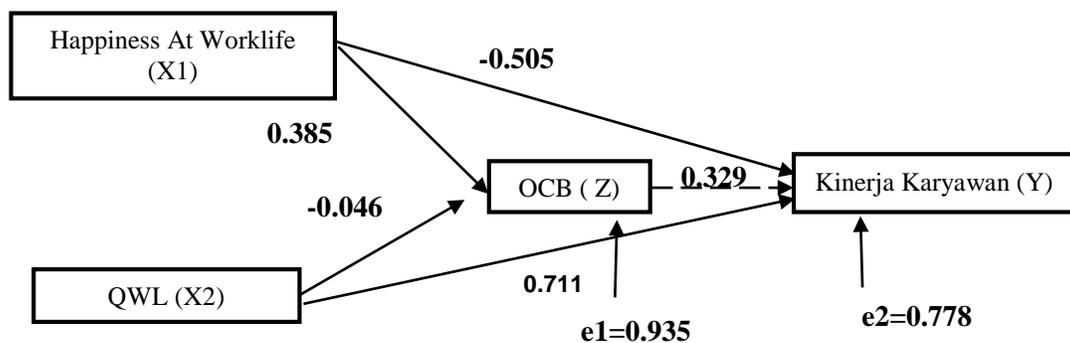
Hasil analisis jalur kedua, yang disajikan dalam Tabel 4.16, mengungkapkan pola pengaruh yang beragam dari tiga variabel terhadap *Kinerja Karyawan (Y)*. Variabel *happiness (X1)* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003, yang berada di bawah ambang batas 0,05.

Ini mengindikasikan bahwa *happiness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* dalam konteks penelitian ini. Namun, pengaruhnya bersifat negatif, dengan koefisien Beta sebesar -0,505. Artinya, semakin tinggi *happiness*, justru berpotensi menurunkan *Kinerja Karyawan*. Selanjutnya, variabel *Quality of Work Life (X2)* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang juga berada di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* memberikan dampak yang signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*. Dengan koefisien Beta sebesar 0,711, semakin tinggi *Quality of Work Life*, maka *Kinerja Karyawan* cenderung meningkat. Variabel *Organizational Citizenship Behavior (Z)* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,009, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini mengonfirmasi bahwa *Organizational Citizenship Behavior* juga berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*. Dengan koefisien Beta sebesar 0,329, semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*, maka *Kinerja Karyawan* juga cenderung meningkat.

Hasil analisis lebih lanjut menunjukkan nilai R Square sebesar 0,395. Angka ini mengindikasikan bahwa kombinasi variabel *happiness (X1)*, *Quality of Work Life (X2)*, dan *Organizational Citizenship Behavior (Z)* mampu menjelaskan 39,5% variasi dalam *Kinerja Karyawan (Y)*. Untuk melengkapi model analisis, nilai residual (e_2) dihitung menggunakan formula $e_2 = \sqrt{(1 - R\text{Square})}$. Dengan memasukkan nilai R Square yang diperoleh, perhitungannya menjadi $e_2 = \sqrt{(1 - 0,395)}$, yang menghasilkan nilai $e_2 \approx 0,778$.

Dengan demikian, diperoleh diagram jalur model kedua sebagai berikut:

Gambar 4. Analisis Jalur model Kedua



4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Happiness At Worklife Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel happiness at worklife (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar 0,003, lebih rendah dari ambang batas 0,05. Hal ini menegaskan adanya hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut. Namun, hubungan ini bersifat negatif, ditunjukkan oleh koefisien Beta sebesar -0,505. Dengan kata lain, semakin rendah tingkat kebahagiaan dalam pekerjaan, justru dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa karyawan yang kurang bahagia dalam pekerjaannya mungkin merasa lebih terdorong untuk bekerja keras sebagai respons terhadap tekanan, ekspektasi tinggi, atau kebutuhan untuk mempertahankan performa kerja. Kondisi ini sering kali membuat mereka lebih fokus pada target kerja dan pencapaian tugas yang diharapkan perusahaan. Menurut Robbins (2008), suasana kerja yang terlalu nyaman tanpa disertai tantangan atau tekanan dapat mengurangi orientasi pencapaian. Dalam konteks ini, meskipun kebahagiaan penting, ketidakpuasan dalam takaran tertentu dapat berfungsi sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja, karena karyawan berusaha membuktikan kemampuan mereka atau memenuhi tuntutan yang ada.

Berdasarkan hasil analisis, tingkat kebahagiaan kerja (*Happiness at Work*) dari para responden tercermin dalam nilai rata-rata pada indikator-indikator variabel X1. Indikator X1.1 ("*Saya merasa bahagia dengan pekerjaan yang saya lakukan*") memiliki rata-rata tertinggi sebesar 4.70, menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahagia dalam pekerjaan mereka. Sebanyak 50% responden menyatakan sangat setuju, 38% setuju, dan hanya 2% yang tidak setuju. Tingginya nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja dirasakan secara signifikan oleh sebagian besar responden. Namun, indikator X1.6 ("*Saya mampu menciptakan kerja tim dengan sesama rekan kerja*") menunjukkan rata-rata yang lebih rendah, yaitu 4.16. Sebanyak 48% responden menyatakan setuju dan 38% sangat setuju, tetapi 12% responden bersikap netral, dan 2% tidak setuju. Hal ini menandakan bahwa meskipun kebahagiaan kerja tinggi, tidak semua karyawan merasa berhasil dalam membangun kerja tim yang efektif. Pada indikator X1.8 ("*Saya merasa puas dengan berbagai peluang pengembangan diri yang saya dapatkan selama bekerja*"), rata-rata berada pada angka 4.29, yang mengindikasikan tingkat kepuasan cukup tinggi. Namun, sebanyak 24% responden bersikap

netral dan 6% tidak setuju atau sangat tidak setuju, yang mengindikasikan bahwa masih ada ruang untuk meningkatkan peluang pengembangan diri bagi sebagian karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja lebih banyak didorong oleh aspek emosional seperti kenyamanan dalam pekerjaan (X1.1) dan suasana kerja yang baik (X1.9, rata-rata 4.43). Namun, kebahagiaan kerja belum sepenuhnya terintegrasi dengan kemampuan untuk mencapai hasil tim yang optimal (X1.6) atau pengembangan diri secara maksimal (X1.8). Kondisi ini mencerminkan budaya kerja yang lebih menekankan pada kenyamanan interpersonal daripada tantangan atau target yang terukur.

Didukung oleh hasil penelitian (Agustien & Soeling, 2020) dimana *Happiness at Work* memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa kurang bahagia atau puas, mereka merasa berada dalam situasi kompetitif atau di bawah ancaman kehilangan posisi. Hal ini dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras, mengambil lebih banyak tanggung jawab, dan menunjukkan performa tinggi sebagai bentuk perlindungan terhadap posisi mereka di perusahaan. Selain itu, Chaiprasit dan Santidhiraku (2011) juga mengungkapkan bahwa hubungan interpersonal dan kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan, tetapi efeknya terhadap kinerja tergantung pada kepemimpinan dan transparansi komunikasi yang diberikan. Namun, penelitian seperti Arisory dan Balci (2019), serta Al-Shami dkk (2023), menunjukkan hasil yang berlawanan. Mereka menemukan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini dapat terjadi karena konteks budaya organisasi dan metode pengukuran yang digunakan. Misalnya, di perusahaan dengan budaya kerja inovatif, kebahagiaan sering kali berfungsi sebagai pendorong motivasi dan inovasi, seperti yang ditemukan oleh Al-Shami dkk (2023).

Namun demikian, kebahagiaan dalam bekerja tetap tidak boleh diabaikan sepenuhnya. Menurut teori keseimbangan kerja, karyawan yang bahagia cenderung lebih loyal dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan tetap perlu memperhatikan kebahagiaan karyawan, tetapi dengan strategi yang terukur agar tetap fokus pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an pada surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَيُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

wa quli‘malû fa sayarallâhu ‘amalakum wa rasûlûhû wal-mu'minûn, wa saturaddûna ilâ ‘âlimil-ghaibi wasy-syahâdati fa yunabbi'ukum bimâ kuntum ta‘malûn. Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (QS At-Taubah ayat 105).

Berdasarkan tafsir tahlil dalam ayat ini Allah memerintahkan kepada Rasul-Nya, agar beliau mengatakan kepada kaum Muslimin yang mau bertobat dan membersihkan diri dari dosa-dosa dengan cara bersedekah dan mengeluarkan zakat dan melakukan amal saleh sebanyak mungkin. Di samping itu, Allah juga memerintahkan kepada Rasul-Nya agar menyampaikan kepada umatnya, bahwa apabila mereka telah melakukan amal-amal saleh tersebut maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin lainnya akan melihat dan menilai amal-amal tersebut. Akhirnya mereka akan dikembalikan-Nya ke alam akhirat, akan diberikannya kepada mereka ganjaran atas amal-amal yang telah mereka lakukan selama hidup di dunia. Kepada mereka dianjurkan agar tidak hanya merasa cukup dengan melakukan tobat, zakat, sedekah dan salat semata-mata, melainkan haruslah mereka mengerjakan semua apa yang diperintahkan kepada mereka.

Allah akan melihat amal-amal yang mereka lakukan itu, sehingga mereka semakin dekat kepada-Nya. Rasulullah dan kaum Muslimin akan melihat amal-amal kebajikan itu, sehingga merekapun akan mengikuti dan mencontohnya pula. Sedangkan Allah memberikan pahala yang berlipat ganda bagi mereka yang menjadi panutan, tanpa mengurangi pahala mereka yang mencontoh. Sebagaimana diketahui, kaum Muslimin akan menjadi saksi di hadapan Allah pada Hari Kiamat mengenai iman dan amalan dari sesama kaum Muslimin. Persaksian yang didasarkan atas penglihatan mata kepala sendiri adalah lebih kuat dan lebih dapat dipercaya. Oleh sebab itu, kaum Muslimin yang melihat amal kebajikan yang dilakukan oleh mereka yang insaf dan bertobat kepada Allah, tentulah akan menjadi saksi yang kuat di Hari Kiamat, tentang benarnya iman, tobat dan amal saleh mereka itu.

Ayat inipun berisi peringatan keras terhadap orang-orang yang menyalahi perintah agama, bahwa amal mereka itupun nantinya akan diperlihatkan kepada Rasul dan kaum Muslimin lainnya kelak di Hari Kiamat. Dengan demikian akan tersingkaplah aib mereka, karena akan terbukti bahwa amal-amal kebajikan mereka adalah amat sedikit, dan sebaliknya dosa dari kejahatan-kejahatan yang mereka lakukan lebih banyak. Bahkan di dunia inipun akan diperlihatkan pula kurangnya amal saleh mereka dan banyaknya kejahatan yang mereka lakukan. Dalam suatu riwayat disebutkan bahwa amalan orang-orang yang hidup, diperlihatkan kepada orang-orang yang telah mati, yaitu dari kalangan kaum keluarga dan sanak famili yang ada di alam barzakh.

Dengan wafatnya seseorang maka ia dikembalikan ke alam akhirat. Di sana Allah akan memberitahukan kepada setiap orang tentang hasil dari perbuatan-perbuatan yang telah dilakukannya selagi ia di dunia dengan cara memberikan balasan terhadap amal mereka. Kebaikan dibalas dengan kebaikan, dan kejahatan dibalas dengan azab dan siksa. Ayat ini mengajarkan pentingnya bekerja dengan semangat dan dedikasi yang tinggi, bukan hanya untuk kenyamanan pribadi tetapi juga untuk mencapai kualitas kinerja yang baik. Sebagai seorang muslim, kebahagiaan dalam bekerja seharusnya menjadi motivasi untuk berprestasi dengan tanggung jawab maksimal dalam rangka mendapatkan ridha Allah SWT.

4.7.2 Pengaruh Happiness at Worklife terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel happiness at worklife (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z). Bukti empiris ini didasarkan pada nilai signifikansi yang diperoleh, yaitu 0,047, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa happiness memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB dalam konteks penelitian ini. Nilai koefisien standar (Beta) sebesar 0,385 menunjukkan bahwa hubungan antara happiness dan OCB bersifat positif, yang berarti bahwa semakin tinggi happiness karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk melakukan perilaku citizenship di luar tanggung jawab formal pekerjaan.

Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa ketika karyawan merasa bahagia dalam pekerjaannya, mereka lebih terdorong untuk menunjukkan sikap yang membantu dan peduli terhadap rekan kerja serta bersedia melakukan upaya ekstra demi kemajuan organisasi. Menurut Robbins (2008), kebahagiaan dalam bekerja dapat meningkatkan komitmen emosional karyawan

terhadap organisasi, sehingga mereka lebih cenderung melakukan perilaku pro-sosial yang bermanfaat bagi perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis, indikator-indikator dalam variabel Happiness at Worklife menunjukkan nilai rata-rata yang cenderung tinggi, yang berkontribusi positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Indikator seperti X1.9 ("Saya merasa bahwa suasana kerja antar rekan kerja sudah baik") memiliki rata-rata 4.43, dengan 48% responden menyatakan setuju dan 30% sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan dalam hubungan interpersonal menjadi salah satu pendorong utama perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja atau menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Indikator X1.7 ("Saya merasa nyaman bekerja di tempat kerja") juga memiliki rata-rata tinggi sebesar 4.29, di mana 48% responden setuju dan 32% sangat setuju.

Tingginya tingkat kenyamanan kerja ini berkorelasi dengan kecenderungan karyawan untuk bersikap proaktif dalam membantu rekan kerja dan berkontribusi pada kegiatan organisasi yang melampaui tanggung jawab formal mereka. Namun, indikator X1.6 ("Saya mampu menciptakan kerja tim dengan sesama rekan kerja") memiliki rata-rata yang lebih rendah, yaitu 4.16. Meskipun sebagian besar responden (86%) menyatakan setuju atau sangat setuju, terdapat 12% yang bersikap netral. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan merasa bahagia dalam konteks kerja tim, yang mungkin dapat membatasi efek positif kebahagiaan terhadap perilaku OCB.

Di lapangan, kebahagiaan kerja karyawan sering kali dipengaruhi oleh hubungan interpersonal, suasana kerja, dan tingkat kenyamanan di tempat kerja. Berdasarkan rata-rata indikator seperti X1.9 ("*Suasana kerja antar rekan kerja sudah baik*") dan X1.7 ("*Kenyamanan dalam bekerja*"), terlihat bahwa kebahagiaan kerja karyawan lebih banyak terfokus pada aspek hubungan sosial dan kenyamanan daripada tantangan atau pencapaian target individu.

Hal ini relevan dengan realitas di banyak organisasi, di mana budaya kerja yang mendukung hubungan interpersonal sering kali mendorong karyawan untuk bersikap sukarela dalam membantu rekan kerja dan berkontribusi lebih pada organisasi. Namun, jika kebahagiaan kerja terlalu banyak difokuskan pada aspek kenyamanan tanpa memadukan tantangan kerja yang memadai, karyawan mungkin kurang termotivasi untuk meningkatkan kerja sama tim yang lebih produktif, seperti yang tercermin pada nilai rata-rata indikator X1.6.

Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini. Pratama et al., (2022)

mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kebahagiaan tinggi dalam pekerjaan menunjukkan Organizational Citizenship Behavior yang lebih tinggi, seperti membantu rekan kerja, menjaga etika dalam pekerjaan, dan memberikan kontribusi yang lebih dari sekadar tugas yang diharapkan. Hikmah & Lukito, (2021) juga menyatakan bahwa kebahagiaan dalam bekerja mendorong karyawan untuk secara sukarela berperilaku positif terhadap lingkungan kerja mereka. Namun, hasil ini tidak sejalan dengan studi lain yang menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja tidak selalu memberikan dampak positif pada perilaku OCB. Agustien & Soeling (2020) menyatakan bahwa tingkat kebahagiaan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan karyawan terlalu fokus pada kenyamanan pribadi dan mengurangi inisiatif untuk berkontribusi pada aspek yang lebih menantang dalam organisasi.

Selain itu, Adnan Bataineh (2019) menekankan bahwa pengaruh kebahagiaan kerja terhadap OCB sangat bergantung pada kualitas kehidupan kerja dan dukungan organisasi yang baik, yang dalam beberapa kasus belum terintegrasi sepenuhnya. Perbedaan antara penelitian yang sejalan dan tidak sejalan ini dapat disebabkan oleh variasi dalam konteks budaya organisasi, sistem manajemen, serta fokus utama dari kebahagiaan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Organisasi yang menekankan hubungan interpersonal tanpa memberikan tantangan kerja yang jelas cenderung menunjukkan hasil seperti dalam penelitian ini, di mana kebahagiaan kerja lebih mendukung kenyamanan dan harmoni daripada kinerja yang terukur. Sebaliknya, organisasi yang mengintegrasikan kebahagiaan kerja dengan peluang pengembangan diri dan inovasi cenderung melihat kebahagiaan sebagai pendorong utama untuk perilaku OCB yang lebih produktif.

Namun, perlu diingat bahwa kebahagiaan di tempat kerja perlu dikombinasikan dengan tanggung jawab yang jelas dan target yang terukur agar tetap produktif. Dengan demikian, kebahagiaan dalam bekerja tidak hanya memengaruhi kesejahteraan individu, tetapi juga dapat memperkuat budaya organisasi yang saling mendukung dan berorientasi pada tujuan bersama.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an pada surat Al-Insyirah ayat 7:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

fa idzâ faraghta fanshab

"Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebaikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain)" (QS Al-Insyirah ayat 7).

Berdasarkan tafsir tahlil Sesudah menyatakan nikmat-nikmat-Nya kepada Nabi Muhammad dan janji-Nya akan menyelamatkan beliau dari bahaya-bahaya yang menimpa, Allah memerintahkan kepadanya agar menyukuri nikmat-nikmat tersebut dengan tekun beramal saleh sambil bertawakal kepada-Nya. Bila telah selesai mengerjakan suatu amal perbuatan, maka hendaklah beliau mengerjakan amal perbuatan lainnya. Sebab, dalam keadaan terus beramal, beliau akan menemui ketenangan jiwa dan kelapangan hati. Ayat ini menganjurkan agar Nabi saw tetap rajin dan terus-menerus tekun beramal.

Ayat ini juga mengandung makna untuk terus bekerja dengan semangat dan dedikasi tinggi. Setelah menyelesaikan tugas, seorang muslim diajak untuk tidak berhenti, melainkan melanjutkan upaya dengan semangat dan dedikasi yang sama pada tugas berikutnya. Sikap ini mencerminkan komitmen untuk terus berusaha dan meningkatkan kualitas dalam bekerja, sehingga memperkuat Organizational Citizenship Behavior yang bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan.

4.7.3 Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Quality of Work Life (QWL) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Bukti empiris ini didasarkan pada nilai signifikansi yang diperoleh, yaitu 0,809, yang berada di atas ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Quality of Work Life tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB dalam konteks penelitian ini. Dengan kata lain, meskipun kualitas kehidupan kerja karyawan tinggi, hal ini tidak serta merta mendorong mereka untuk menunjukkan perilaku citizenship atau perilaku yang melampaui tanggung jawab formal pekerjaan.

Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa aspek-aspek dalam Quality of Work Life, seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, lingkungan kerja yang nyaman, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan, tidak selalu memengaruhi kecenderungan karyawan untuk menunjukkan sikap proaktif atau membantu di luar tugas utama mereka.

Berdasarkan hasil analisis, indikator-indikator dalam variabel QWL (X2) menunjukkan

variasi nilai rata-rata yang mencerminkan tingkat persepsi responden terhadap kualitas kehidupan kerja mereka. Indikator X2.6 ("*Saya merasa bahwa apa yang saya lakukan memberikan kontribusi positif bagi orang lain*") memiliki rata-rata tertinggi, yaitu 4.40, dengan 46% responden menyatakan sangat setuju dan 48% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa pekerjaan mereka bermakna dan berdampak positif bagi orang lain, yang dapat mendorong perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Namun, indikator X2.8 ("*Saya merasa tunjangan yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang saya lakukan*") memiliki rata-rata yang lebih rendah, yaitu 3.58, dengan 22% responden menyatakan sangat setuju, 36% setuju, tetapi 14% bersikap netral dan 16% tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada persepsi bahwa penghargaan material seperti tunjangan belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi yang diberikan karyawan, yang dapat menghambat motivasi untuk melakukan perilaku OCB.

Selain itu, indikator X2.7 ("*Saya merasa gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang saya lakukan*") memiliki rata-rata 3.82, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup puas, namun 12% bersikap netral, dan 14% menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Persepsi terhadap ketidaksesuaian gaji dengan kontribusi dapat menjadi alasan mengapa QWL tidak sepenuhnya mendorong perilaku OCB.

Di lapangan, kualitas kehidupan kerja karyawan sering kali dipengaruhi oleh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, penghargaan yang diberikan, serta kenyamanan lingkungan kerja. Berdasarkan nilai rata-rata indikator seperti X2.6 dan X2.7, terlihat bahwa meskipun karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna, ada ketidakpuasan terkait penghargaan material, seperti tunjangan dan gaji. Kondisi ini dapat menyebabkan karyawan tidak terdorong untuk berkontribusi di luar tanggung jawab utama mereka, sehingga perilaku OCB menjadi kurang menonjol. Selain itu, nilai rata-rata pada X2.4 ("*Saya diberi kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan*", rata-rata 3.94) menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden merasa cukup puas, terdapat 18% yang bersikap netral dan 8% tidak setuju atau sangat tidak setuju. Ketidaklibatan dalam pengambilan keputusan dapat memengaruhi motivasi karyawan untuk melakukan perilaku proaktif atau kontribusi tambahan.

Penelitian sebelumnya juga mendukung hasil ini, menurut Yusuf et al., (2020) hasil uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan bahwa Quality of Work Life (QWL) tidak

berpengaruh terhadap Organisational Citizenship Behaviour. Dalam beberapa kasus, karyawan yang menikmati Quality of Work Life yang tinggi tidak menunjukkan peningkatan yang berarti dalam perilaku proaktif atau kontribusi ekstra di tempat kerja. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak relevan dengan temuan ini, di mana *Quality of Work Life* (QWL) justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Misalnya, penelitian oleh Nurhidayah & Hendarsjah (2021) menemukan bahwa QWL yang tinggi mendorong perilaku kewarganegaraan organisasi, terutama ketika karyawan merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Demikian pula, penelitian oleh Rosyati & Thamrin (2023) menyoroti bahwa QWL dapat meningkatkan OCB melalui peran mediasi kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, penelitian oleh Adnan Bataineh (2019) menunjukkan bahwa QWL yang baik secara langsung memengaruhi perilaku proaktif dan OCB. Ketidaksesuaian temuan ini mungkin disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi dan budaya kerja. Dalam penelitian ini, karyawan menunjukkan tingkat kebahagiaan yang cukup tinggi pada aspek hubungan interpersonal, tetapi ketidakpuasan pada penghargaan material dapat menjadi hambatan utama dalam mendorong OCB secara konsisten.

Namun, penting bagi perusahaan untuk tetap memperhatikan Quality of Work Life sebagai bagian dari strategi kesejahteraan karyawan. Walaupun tidak secara langsung memengaruhi OCB, Quality of Work Life dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an pada surat Al-Insyirah ayat 7:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

"Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebaikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain)" (QS Al-Insyirah ayat 7).

Ayat ini mengandung makna untuk terus berusaha dan meningkatkan kualitas dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Dengan semangat bekerja yang tinggi dan ketulusan, meskipun Quality of Work Life tidak berdampak langsung pada OCB, karyawan diharapkan tetap menjalankan tugas dengan dedikasi maksimal untuk mencapai kebaikan bersama.

4.7.4 Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Quality of Work Life* (QWL) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Bukti empiris ini didasarkan pada nilai signifikansi yang diperoleh, yaitu 0,000, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam konteks penelitian ini. Nilai koefisien standar (Beta) sebesar 0,711 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat positif, yang berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan.

Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka mendukung, memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta menerima penghargaan yang layak, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Menurut Robbins (2008), *Quality of Work Life* yang baik meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil analisis, indikator-indikator dalam variabel *Quality of Work Life* (QWL) (X2) menunjukkan nilai rata-rata yang beragam, mencerminkan persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja mereka. Indikator X2.6 ("*Saya merasa bahwa apa yang saya lakukan memberikan kontribusi positif bagi orang lain*") memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.40, di mana 46% responden menyatakan sangat setuju dan 48% setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna, yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Indikator X2.8 ("*Saya merasa tunjangan yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang saya lakukan*") memiliki rata-rata yang lebih rendah, yaitu 3.58, dengan hanya 22% responden yang sangat setuju dan 36% setuju.

Sebanyak 14% responden bersikap netral, sementara 16% tidak setuju atau sangat tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan merasa bahwa penghargaan finansial yang mereka terima tidak mencerminkan usaha mereka, yang dapat mengurangi motivasi dan kinerja mereka. Indikator X2.4 ("*Saya diberi kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan*") juga memiliki nilai rata-rata yang cukup baik, yaitu 3.94, dengan 30% responden menyatakan sangat setuju dan 44% setuju. Namun, ada 18% responden yang bersikap netral dan 8% yang tidak setuju, yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan penting, yang dapat memengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi.

Di lapangan, persepsi karyawan terhadap *Quality of Work Life* sering kali dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja, penghargaan finansial, dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Nilai rata-rata tinggi pada indikator X2.6 menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna dan memberikan kontribusi positif bagi orang lain. Hal ini mencerminkan budaya kerja yang mendukung aspek emosional dan kepuasan intrinsik karyawan, yang berpotensi meningkatkan kinerja mereka. Namun, nilai rata-rata yang lebih rendah pada indikator seperti X2.8 ("*Tunjangan sesuai kontribusi*") menunjukkan adanya ketidakpuasan terkait penghargaan material. Ketidakpuasan ini dapat menjadi hambatan dalam mendorong kinerja optimal, meskipun aspek lain dalam QWL, seperti hubungan interpersonal dan kontribusi positif, sudah dirasakan baik.

Penelitian sebelumnya juga mendukung hasil ini. (Nurbiyati, 2014) menemukan bahwa *Quality of Work Life* yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan loyalitas. (Farmi et al., 2021) juga menunjukkan bahwa karyawan yang merasa nyaman dengan kondisi kerja mereka cenderung bekerja lebih efisien dan menghasilkan output yang lebih berkualitas. Namun, hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Agustien & Soeling (2020), yang menunjukkan bahwa QWL tidak selalu berdampak langsung pada kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa tanpa dukungan sistem penghargaan yang adil dan kesempatan pengembangan karier, QWL cenderung tidak memberikan efek signifikan terhadap kinerja individu. Demikian pula, Nurhidayah & Hendarsjah (2021) menekankan pentingnya elemen mediasi, seperti kepuasan kerja, untuk menghubungkan QWL dengan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, ketidaksesuaian antara persepsi penghargaan dan kontribusi karyawan dapat menjadi faktor yang menghambat efek positif QWL pada kinerja.

Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan oleh variasi dalam budaya organisasi, sistem manajemen, dan konteks kerja. Dalam organisasi yang menempatkan penghargaan material sebagai prioritas, QWL yang baik tanpa pengakuan finansial yang memadai mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, organisasi dengan budaya kerja yang mendukung pengembangan diri dan keterlibatan karyawan cenderung menunjukkan hubungan yang lebih kuat antara QWL dan kinerja.

Namun, perusahaan tetap perlu memantau berbagai aspek *Quality of Work Life* untuk memastikan bahwa setiap karyawan merasa nyaman dan didukung dalam bekerja. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, lingkungan kerja yang kondusif, serta penghargaan yang

diberikan perlu terus ditingkatkan agar karyawan tetap termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an pada surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَيُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

"Katakanlah (Nabi Muhammad), 'Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu' (QS At-Taubah ayat 105).

Ayat ini mengingatkan pentingnya bekerja dengan dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi. Dalam konteks Quality of Work Life, dedikasi yang didukung oleh kesejahteraan dan kenyamanan kerja memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan.

7.4.5 Pengaruh *Happiness At Worklife* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Mediasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel happiness at worklife (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel mediasi. Pengaruh happiness at worklife terhadap Kinerja Karyawan dalam konteks ini bersifat negatif, seperti ditunjukkan oleh nilai Beta sebesar -0,505. Artinya, ketika tingkat kebahagiaan karyawan terlalu tinggi, dapat terjadi penurunan kinerja, karena karyawan mungkin lebih fokus pada kenyamanan pribadi daripada pencapaian target kerja. Namun, happiness juga mendorong peningkatan OCB (dengan nilai Beta sebesar 0,385), yang berarti bahwa karyawan yang bahagia cenderung menunjukkan perilaku membantu rekan kerja dan kontribusi ekstra dalam organisasi. Perilaku ini pada gilirannya memberikan dampak positif terhadap Kinerja Karyawan, meskipun pengaruh langsung happiness terhadap kinerja bersifat negatif.

Sementara itu, Quality of Work Life (QWL) menunjukkan pengaruh positif baik terhadap Kinerja Karyawan (dengan Beta sebesar 0,711) maupun OCB (meskipun tidak signifikan secara

langsung terhadap OCB). Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik mendukung karyawan untuk bekerja lebih produktif dan juga menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan lebih cenderung menunjukkan Organizational Citizenship Behavior. Dengan demikian, QWL meningkatkan Kinerja Karyawan tidak hanya secara langsung tetapi juga melalui peningkatan OCB sebagai variabel mediasi.

Penelitian sebelumnya mendukung pandangan ini. (Janwar et al., 2024) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat Quality of Work Life yang baik cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan, yang berdampak positif pada OCB dan pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. (Suwandi, 2023) juga menunjukkan bahwa OCB dapat memperkuat dampak positif dari QWL dan happiness terhadap kinerja, karena karyawan yang terlibat dalam perilaku pro-sosial di tempat kerja cenderung lebih produktif dan berdedikasi.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an pada surat Al-Insyirah ayat 7:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

"Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebaikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain)" (QS Al-Insyirah ayat 7).

Ayat ini mengandung pesan motivasi untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab, terus melanjutkan kontribusi positif bagi lingkungan kerja dan masyarakat. Dalam konteks ini, happiness dan Quality of Work Life menjadi faktor penting dalam membentuk lingkungan kerja yang harmonis, yang tidak hanya meningkatkan Kinerja Karyawan secara langsung, tetapi juga melalui peran OCB sebagai bentuk dedikasi dan kontribusi ekstra dari karyawan.

4.7.6 Pengaruh QWL Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Mediasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Quality of Work Life (QWL)* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel mediasi. Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh, Quality of Work Life secara langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai Beta sebesar 0,711, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang

nyaman, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta dukungan organisasi secara keseluruhan meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Namun, Quality of Work Life juga memiliki pengaruh terhadap OCB, meskipun pengaruh ini tidak signifikan secara langsung. Meski demikian, karyawan dengan tingkat Quality of Work Life yang tinggi cenderung menunjukkan Organizational Citizenship Behavior yang lebih baik, seperti membantu rekan kerja, menunjukkan sikap positif, dan berkontribusi lebih dari yang diharapkan. Perilaku OCB ini kemudian berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga OCB berperan sebagai mediasi hubungan antara Quality of Work Life dan Kinerja Karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Quality of Work Life tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan perilaku citizenship di tempat kerja. Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik lebih cenderung menunjukkan komitmen dan kontribusi ekstra di lingkungan kerja mereka, OCB memperkuat dampak positif QWL terhadap kinerja, karena perilaku proaktif dan kontribusi ekstra dari karyawan meningkatkan produktivitas tim dan organisasi secara keseluruhan (Magdalena et al., 2022).

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an pada surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

"Katakanlah (Nabi Muhammad), 'Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu' (QS At-Taubah ayat 105).

Ayat ini memberikan inspirasi untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab, tidak hanya untuk mencapai tujuan pribadi tetapi juga memberikan manfaat bagi orang lain. Dalam konteks ini, Quality of Work Life menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku OCB, yang pada gilirannya meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan meningkatkan Quality of Work Life, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk tidak hanya bekerja lebih keras tetapi juga lebih peduli terhadap organisasi dan rekan kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel happiness at worklife memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Semakin bahagia karyawan di tempat kerja, semakin tinggi kemungkinan mereka menunjukkan perilaku membantu dan kontribusi ekstra. Namun, pengaruh langsung happiness terhadap kinerja karyawan menunjukkan sifat negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa kebahagiaan yang berlebihan dapat membuat karyawan lebih fokus pada kenyamanan pribadi daripada pencapaian target kerja.
2. Happiness at worklife memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Karyawan merasa bahagia dalam pekerjaannya, mereka lebih terdorong untuk menunjukkan sikap yang membantu dan peduli terhadap rekan kerja serta bersedia melakukan upaya ekstra demi kemajuan organisasi.
3. Quality of Work Life (QWL) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Meskipun kualitas kehidupan kerja karyawan tinggi, hal ini tidak serta merta mendorong mereka untuk menunjukkan perilaku citizenship atau perilaku yang melampaui tanggung jawab formal pekerjaan.
4. Quality of Work Life (QWL) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan.
5. Happiness at worklife berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel mediasi. Karyawan yang bahagia cenderung menunjukkan perilaku membantu rekan kerja dan kontribusi ekstra dalam organisasi. Perilaku ini pada gilirannya memberikan dampak positif terhadap Kinerja Karyawan,
6. *Quality of Work Life (QWL)* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan,

dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel mediasi. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta dukungan organisasi secara keseluruhan meningkatkan perilaku ekstra peran sehingga tercapai kinerja yang optimal.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi untuk Baznas Microfinance:

1. Meningkatkan Kebahagiaan dengan Fokus pada Target: Baznas Microfinance dapat menciptakan strategi kebahagiaan kerja yang terarah, seperti memberikan penghargaan atas pencapaian individu dan tim, sambil memastikan bahwa kebahagiaan tidak mengurangi fokus pada target kerja.
2. Meningkatkan Aspek QWL: Perusahaan dapat memperbaiki kualitas kehidupan kerja dengan menyediakan pelatihan berkala, meningkatkan fasilitas kerja, serta memastikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi para karyawan. Hal ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif.
3. Mendorong Perilaku OCB: Melalui program kerja yang kolaboratif dan budaya organisasi yang mendukung, Baznas Microfinance dapat meningkatkan perilaku citizenship di kalangan karyawan. Misalnya, dengan mengadakan kegiatan sosial atau program mentoring antar karyawan.
4. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja: Baznas Microfinance perlu mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang tidak hanya berfokus pada hasil tetapi juga perilaku kerja. Penilaian yang menyeluruh akan membantu perusahaan mendeteksi dan memperbaiki potensi masalah dalam sistem kerja.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya:

1. Pengujian Variabel Lain: Penelitian berikutnya dapat meneliti variabel lain yang belum terjangkau dalam penelitian ini, seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan, atau budaya organisasi, yang mungkin memengaruhi hubungan antara Happiness at Worklife, QWL, dan kinerja karyawan.
2. Menggunakan Metode Lain: Pendekatan kualitatif atau metode campuran dapat digunakan untuk menggali lebih dalam pengalaman karyawan, sehingga menghasilkan temuan yang lebih komprehensif.

3. Memaksimalkan jumlah populasi penelitian: Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden. Peneliti menyebarkan kuesioner yang kembali hanya 50 karyawan dari jumlah populasi 66 karyawan sehingga kurang representatif . Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel guna meningkatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Bakar Abdullah. (2012). *Organizational Citizenship Behavior dalam Islam*. Jakarta: Al-Qalam
- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
- Agustien, E., & Soeling, P. D. (2020). How does Happiness at Work Affect Employee Performance in the Head Office of BKKBN? *Hasanuddin Economics and Business Review*, 4(2), 58. <https://doi.org/10.26487/hebr.v4i2.2448>
- Al-Habsyi, S. (2018). *Quality of Work Life dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Pustaka Al-Qalam.
- Al-Shami, S. A., Rashid, N., & Cheong, C. B. (2023). Happiness at workplace on innovative work behaviour and organisation citizenship behaviour through moderating effect of innovative behaviour. *Heliyon*, 9(5).
- Aminullah. (2016). *Konsep Kinerja dalam Islam: Tinjauan Teoretis dan Empiris*. Yogyakarta: UII Press.
- Al-Qur'an, Surah An-Nisa (4:58).
- Al-Qur'an, Surah Al-Mujadila (58:11).
- Al-Qur'an, Surah Al-Qasas (28:77).
- Arisoy, H., & Balci, A. (2019). The impact of happiness at work on employees' work performance. *Journal of Human Resource Management*, 34(3), 145-158.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 178-189). Oxford University Press
- Batilmurik, R. W., & Faymau, E. Y. (n.d.). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Organizational Citizenship Behavior. (*Studi Pada Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur*). <http://ejournalppmunsa.ac.id/index.php/samalewaPp.137-143>
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: the relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-

- family conflict. *Journal of applied psychology*, 90(4), 740.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., Gilstrap, J. B., & Suazo, M. M. (2010). Citizenship under pressure: What's a "good soldier" to do? *Journal of Organizational Behavior*, 31(6), 835-855.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2012). Organizational Citizenship Behavior:: A Review of the Political Perspective. *Politics in Organizations*, 161-190.
- Farmi, N., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 84. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3437>
- Erdi, E. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Peran OrganizationalCitizenship Behavior (OCB) pada Pengaruh Quality Work of Life terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 491–497.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Ganggut, I. R. S. (2018). Peran Persepsi Gaya Kepemimpinan & Quality Of Work Life Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Spirits*, 9(1), 5-23.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis MULTivariat Dengan Program SPSS*. Badan Penerbitan UDIP Semarang.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Perogram IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenberg, J. (2010). *Behavior in Organizations* (10th ed.). Pearson Education.
- Hadis Riwayat Bukhari dan Muslim.
- Hadis Riwayat Bukhari dan Muslim.
- Hadis Riwayat Muslim.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Addison-Wesley.

- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies.
- Hidayah, N., & Hendarsjah, H. (2021). The Impact of Quality of Work Life (QWL) and Work Motivation on The Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Job Satisfaction as a Mediating variables. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(3), 499–506. <https://doi.org/10.29210/020211247>
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 64–74. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.5278>
- Ilies, R., Scott, B. A., & Judge, T. A. (2006). The interactive effects of personal traits and experienced states on intraindividual patterns of citizenship behavior. *Academy of management Journal*, 49(3), 561-575.
- Janwar, W., Dwinanda, G., & Daud, A. (2024). Implementasi Ocb Dalam Memediasi Work Life Balance Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pialang Berjangka Di Kota Makassar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(3), 384–398. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i3.4776>
- Jensen, J. M., & Luthans, F. (2006). The impact of positive psychological capital on performance and satisfaction. *The Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(1), 40-51.
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017, August). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. In *Evidence-based HRM: A global forum for empirical scholarship* (Vol. 5, No. 2, pp. 206-221). Emerald Publishing Limited.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Khan, A., & Ali, A. (2020). The influence of quality of work life on employee performance. *Journal of Business and Management*, 25(2), 123-135.

- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangg
- Lam, A., Prabhu, R., Gross, C. M., Riesenber, L. A., Singh, V., & Aggarwal, S. (2017). Role of apoptosis and autophagy in tuberculosis. *American Journal of Physiology-Lung Cellular and Molecular Physiology*, 313(2), L218-L229.
- Lee, D. J., Sirgy, M. J., Efraty, D., & Siegel, P. (2003). A study of quality of work life, spiritual well-being, and life satisfaction. *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, 209-230.
- Listyarini, W., Lie, D., Efendi, E., & Sisca, S. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada CV Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(1), 32-39.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (2003). Models of agency: sociocultural diversity in the construction of action.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. (1993). The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of salespersons' performance. *Journal of Marketing*, 57(1), 70-80.
- Magdalena, A., Hermawati, A., & Zulkifli. (2022). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life terhadap Kinerja yang di Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Agustus*, 2(3), 711–725.
- Maisaroh, M., & Muslikhah, R. S. (2024). Transformasi Bisnis Digital Pada Usaha Skala Mikro Di Yogyakarta : Analisis Swot. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 7(1), 46. <https://doi.org/10.30587/jre.v7i1.6548>
- Hidayah, N., & Hendarsjah, H. (2021). The impact of quality of work life (QWL) and work motivation on the organizational citizenship behavior (OCB) with job satisfaction as a mediating variables. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(3), 499-506.
- Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh quality of work life (qwl) terhadap kinerja pegawai dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 246–256. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol18.iss2.art10>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional

- predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 775-802.
- Oldham, G. R., Hackman, J. R., & Pearce, J. L. (1976). Conditions under which employees respond positively to enriched work. *Journal of applied psychology*, 61(4), 395.
- Pratama, S. H., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2022). Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja, Bagaimana Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)? *Psycho Idea*, 20(1), 74. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v20i1.12089>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2009). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Rahma, I., & Widiartanto, W. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel intervening pada hotel Amanda Hills Bandungan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(4), 587-597.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social indicators research*, 55, 241-302.
- Sugiyono. (2019). Pengertian Metode Penelitian Kuantitatif
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R7 & D. Bandung: Alfabeta.
- T., Risma Putri, E., Ariyanto, A., Dwanita Widodo, Z., Idrus, S., Ahdiyati, M., Wicaksono, T., Djati Satmoko, N., Dewi Kartika, R., Dudija, N., & Safitriani, I. (2023). *Human Resources And Organization*. www.penerbitwidina.comitatif dan Kualitatif. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Widiaspono, S., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Quality the Work Life (Qwl), Dan Pemberdayaan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(1), 53. <https://doi.org/10.31941/jebi.v25i1.1929>
- With burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in work performance: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 537-548.
- Wulandari, R. C. (2021). *Pengaruh Quality Work of Life (QWL) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta).
- Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Sugianingrat, I. A. P. W., Dharmanegara, I. B. A., & Suharto, R. B. (2021). Peran Perilaku Inovatif dan Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 258–273.
- Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Sugianingrat, I. A. P. W., Dharmanegara, I. B. A., & Suharto, R. B. (2021). Peran Perilaku Inovatif dan Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 258–273.
- Yusuf, R., Hendawati, H., & Wibowo, L. A. (2020). Pengaruh Konten Pemasaran Shoppe Terhadap Pembelian Pelanggan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506–515. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1)

LAMPIRAN

Lampiran 1: Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Dafin Ardiano
Tempat, Tanggal lahir : T.Tinggi, 8 Maret 3003
Agama : Islam
Alamat Asal : Dsn 1 Desa Paya Pinang, kec. Tebing Syahbandar,
Sumatra Utara
Jenis Kelamin : Laki-Laki
No. Telepon : 0895323395605
Email : dafinardiano1@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

2007-2009 : TK Raudatul Atfal
2009-2015 : SDN 164330
2015-2018 : Madrasah Tsanawiyah Swasta Darul Arafah
2018-2021 : Madrasah Aliah Swasta Darul Arafah

PENDIDIKAN INFORMAL

2015-2021 : Pesantren Darul Arafah Raya (Deli Serdang. Sumatra Utara)
2021-2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang
2022-2023 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI) UIN Maulana Malik
Ibrahim Malang
2024 : Sarjana S1 Manajemen

Lampiran 2: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Warahmutallahi Wabarakatuh

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir penelitian/skripsi Program Sarjana S1 di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dibutuhkan data dan informasi guna mendukung penelitian ini. Oleh sebab itu, saya Dafin Ardiano selaku mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang mengharpkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menyempatkan waktu dalam mengisi angket yang telah disediakan. Segala jenis informasi yang diberikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak disebarluaskan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi angket ini, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Silahkan Bapak/Ibu/Saudara(i) isi pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada kotak jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara(i) pilih dan disesuaikan dengan pribadi masing-masing.

- | | |
|------------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| 2. Setuju (S) | = 4 |
| 3. Netral (N) | = 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya. Maka dari itu responden dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya dan se-objektif mungkin sesuai dengan hal yang dirasakan atau dialami.

Identitas Responden

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Lama Bekerja : <1 Thn 1-3 Thn 3-5 Thn 50 >

Kuesioner Happiness at WorkLife (Kebahagiaan dalam Kehidupan Kerja)

| No | Pernyataan | Nilai | | | | |
|----|---|-------|----|---|---|----|
| | | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Saya merasa bahagia dengan pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| 2 | Setiap kali saya memulai hari kerja, saya merasakan semangat yang tinggi terhadap pekerjaan saya. | | | | | |
| 3 | Saya merasa bahwa kontribusi saya di tempat kerja diakui dan dihargai oleh rekan kerja serta atasan | | | | | |
| 4 | Saya merasa budaya kerja sangat mendukung kinerja saya secara keseluruhan. | | | | | |
| 5 | Saya merasakan hubungan yang harmonis antar rekan kerja | | | | | |
| 6 | Saya mampu menciptakan kerja tim dengan sesama rekan kerja | | | | | |
| 7 | Saya merasa nyaman bekerja di tempat kerja | | | | | |
| 8 | Saya merasa puas dengan berbagai peluang pengembangan diri yang saya dapatkan selama bekerja | | | | | |
| 9 | Saya merasa bahwa suasana kerja antar rekan kerja sudah baik | | | | | |
| 10 | Saya melakukan koordinasi dengan atasan untuk mendukung kelancaran pekerjaan | | | | | |
| 11 | Pimpinan senantiasa memberikan solusi terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh karyawan | | | | | |
| 12 | Pimpinan mampu menciptakan komunikasi yang efektif dalam setiap aktivitas kerja | | | | | |

Kuesioner *Quality of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja)

| No | Pernyataan | Nilai | | | | |
|----|---|-------|----|---|---|----|
| | | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Fasilitas yang disediakan oleh Baznas sudah memadai untuk mendukung kinerja saya sehari-hari | | | | | |
| 2 | Saya memiliki akses yang baik terhadap pelatihan, pengembangan karier, dan peluang peningkatan kemampuan profesional | | | | | |
| 3 | Pekerjaan yang saya lakukan saat ini memungkinkan saya untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan secara harmonis | | | | | |
| 4 | Saya diberi kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan saya | | | | | |
| 5 | Pekerjaan saya di sini memiliki makna yang mendalam | | | | | |
| 6 | Saya merasa bahwa apa yang saya lakukan memberikan kontribusi positif bagi orang lain. | | | | | |
| 7 | Saya merasa gaji yang diberikan oleh Baznas sesuai dengan kontribusi yang saya lakukan | | | | | |
| 8 | Saya merasa tunjangan yang diberikan oleh Baznas sesuai dengan kontribusi yang saya lakukan | | | | | |

Kuesioner Kinerja Karyawan

| No | Pernyataan | Nilai | | | | |
|----|---|-------|----|---|---|----|
| | | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | telah ditetapkan oleh perusahaan | | | | | |
| 2 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teratur | | | | | |
| 3 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan | | | | | |
| 4 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya | | | | | |
| 5 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | | | | | |
| 6 | Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda-nunda | | | | | |
| 7 | Saya mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu instruksi dari atasan | | | | | |
| 8 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan langsung dari atasan | | | | | |
| 9 | Saya mampu bekerja sama dengan anggota tim untuk menyelesaikan suatu pekerjaan | | | | | |
| 10 | Saya mampu berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mendukung mencapai tujuan bersama | | | | | |

Kuesioner Organizational Citizenship Behavior (OCB)

| No | Pernyataan | Nilai | | | | |
|----|--|-------|----|---|---|----|
| | | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Saya berusaha untuk menjaga citra organisasi | | | | | |
| 2 | Saya selalu menghadiri semua kegiatan yang dilaksanakan organisasi | | | | | |
| 3 | Dalam bekerja saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, meskipun tidak diawasi | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 4 | Saya tidak pernah mendapat teguran sehubungan dengan tingkat kehadiran saya di organisasi ini | | | | | |
| 5 | Dalam bekerja saya menghindari perilaku – perilaku yang dapat merugikan | | | | | |
| 6 | Saya berusaha untuk tidak membesar-besarkan masalah yang terjadi di organisasi ini | | | | | |
| 7 | Saya bersedia membantu rekan kerja yang mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 8 | Saya berusaha meluangkan waktu untuk membantu orang lain jika diperlukan | | | | | |
| 9 | Dalam bekerja saya berusaha untuk menghindari terjadinya masalah dengan rekan kerja | | | | | |
| 10 | Saya tidak pernah menyalahgunakan hak rekan kerja | | | | | |

Lampiran 3: Data Kuesioner

| No. | Happiness at worklife | | | | | | | | | | | |
|-----|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 |
| 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 1 | 1 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 8 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 15 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 32 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 34 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 |
| 35 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 36 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 41 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 42 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 43 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 46 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 47 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 49 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 50 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| No. | Quality of Worklife | | | | | | | |
|-----|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| | Responden | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 |
| 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 8 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 11 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 2 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 |
| 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 17 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 18 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 19 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 20 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 21 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 23 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 26 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 30 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 32 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 |
| 33 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 34 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 47 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 49 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 |
| 50 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |

| No. | Kinerja Karyawan | | | | | | | | | |
|-----------|------------------|-----|-----|------|------|------|------|------|------|-------|
| Responden | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 | Y1.8 | Y1.9 | Y1.10 |
| 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 26 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 31 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 34 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 37 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 48 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |

| No. | Organizational Citizenship Behavior | | | | | | | | | |
|-----------|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| Responden | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 34 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 35 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 42 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 45 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 47 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 48 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |

Lampiran 4: Dokumentasi



Lampiran 5: Lembar Bebas Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Dafin Ardiano
NIM : 210501110014
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH HAPPINESS AT WORKLIFE DAN QUALITY OF WORKLFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Original report*:

| SIMILARTY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATION | STUDENT PAPER |
|-----------------|------------------|-------------|---------------|
| 25% | 23% | 12% | 11% |

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 12 Desember 2024
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 6: Hasil Turnitin

| ORIGINALITY REPORT | | | |
|--------------------|--|--------------|----------------|
| 25% | | | |
| SIMILARITY INDEX | 23% | 12% | 11% |
| | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |
| PRIMARY SOURCES | | | |
| 1 | etheses.uin-malang.ac.id Internet Source | | 2% |
| 2 | e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source | | 1% |
| 3 | repository.ub.ac.id Internet Source | | 1% |
| 4 | repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source | | 1% |
| 5 | repository.uinjkt.ac.id Internet Source | | 1% |
| 6 | eprints.umm.ac.id Internet Source | | <1% |
| 7 | eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source | | <1% |
| 8 | 123dok.com Internet Source | | <1% |
| 9 | Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper | | <1% |

Lampiran 7: Rekapian Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 210501110014
Nama : Dafin Ardiano
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M
Judul Skripsi : PENGARUH *HAPPYNESS AT WORK LIFE DAN QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL MICROFINANCE (BAZNAS)

JURNAL BIMBINGAN :

| No | Tanggal | Deskripsi | Tahun Akademik | Status |
|----|-------------------|---------------------------------|------------------|-----------------|
| 1 | 23 Agustus 2024 | Revisi BAB 1-BAB 3 | Ganjil 2024/2025 | Sudah Dikoreksi |
| 2 | 26 Agustus 2024 | Revisi judul dan Bab 1 | Ganjil 2024/2025 | Sudah Dikoreksi |
| 3 | 28 Agustus 2024 | Revisi Bab 2 | Ganjil 2024/2025 | Sudah Dikoreksi |
| 4 | 30 Agustus 2024 | Revisi Bab 3 | Ganjil 2024/2025 | Sudah Dikoreksi |
| 5 | 2 September 2024 | Revisi Bab 1- Bab 3 | Ganjil 2024/2025 | Sudah Dikoreksi |
| 6 | 21 September 2024 | Konsultasi Kuesioner Penelitian | Ganjil 2024/2025 | Sudah Dikoreksi |
| 7 | 7 Oktober 2024 | Konsultasi analisis data | Ganjil 2024/2025 | Sudah Dikoreksi |
| 8 | 11 Oktober 2024 | Konsultasi Path Analysis | Ganjil 2024/2025 | Sudah Dikoreksi |
| 9 | 19 Oktober 2024 | Bimbingan BAB 4 | Ganjil 2024/2025 | Sudah Dikoreksi |
| 10 | 6 November 2024 | Konsultasi Analisis data | Ganjil 2024/2025 | Sudah Dikoreksi |
| 11 | 22 November 2024 | Bimbingan BAB 5 | Ganjil 2024/2025 | Sudah Dikoreksi |
| 12 | 26 November 2024 | Bimbingan Abstrak | Ganjil 2024/2025 | Sudah Dikoreksi |
| 13 | 28 November 2024 | Bimbingan Jurnal | Ganjil 2024/2025 | Sudah Dikoreksi |

Malang, 28 November 2024

Dosen Pembimbing



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M