



Quality Of Worklife, Organizational Citizenship Behaviour dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen

Badaruddin

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of quality of work life, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and work discipline on the performance of the Indonesian Nobel Institute of Technology and Business lecturers. This study uses quantitative methods, namely data collection techniques obtained from the results of questionnaires distributed to examine the effect of Quality Of Work Life (QWL), Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Work Discipline on Lecturer Performance. The population of this study were 108 lecturers Institute of Technology and Business Nobel Indonesian consisting of 39 undergraduate lecturers, 69 master's lecturers. To test the relationship between the independent variable and the dependent variable in this study, multiple linear regression analysis was performed. The results showed that Quality of Work Life (QWL), Organizational Citizenship Behavior (OCB) and work discipline had a positive and significant effect on lecturer performance in Institute of Technology and Business Nobel Indonesian.

Keywords: *Quality of Work Life (QWL), Organizational Citizenship Behavior (OCB), Work Discipline, Lecturer Performance.*

✉ Corresponding author :

Email Address : badar@stienobel-indonesia.ac.id

1. Pendahuluan

Pendidikan tinggi merupakan jenjang tertinggi dalam hirarki pendidikan formal. Perguruan tinggi juga merupakan salah satu jalan untuk memajukan peradaban suatu negara, oleh karena itu perguruan tinggi memiliki harapan yang tinggi untuk mendidik orang-orang yang memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi. Untuk mencapai harapan tersebut, tidak mungkin memisahkan peran pendidik (dosen), tanpa pendidik (dosen), kegiatan pembelajaran dalam perkuliahan akan sulit dilaksanakan.

Tenaga pendidik (dosen) merupakan sumber daya manusia yang diharapkan memiliki keunggulan kompetitif dalam menjalankan profesinya dan mampu memberikan segenap ilmu pengetahuan yang dimiliki sebagai bekal bagi mahasiswa yang dibimbingnya serta mampu memberikan pengaruh positif bagi lingkungan civitas akademika (Febriana, 2021). Untuk dapat mencapai keunggulan kompetitif dalam pendidikan dibangku perkuliahan, perguruan tinggi perlu menjalankan aspek-aspek penting dalam setiap kegiatan perkuliahan. Salah satu aspek terpenting adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Abu et al., 2020).

Sumber daya manusia dalam perguruan tinggi adalah tenaga pendidik (dosen), karena tenaga pendidik (dosen) memegang peranan yang sangat dominan dalam menjalankan aktivitas pembelajaran di perguruan tinggi. Tanggung jawab yang dipikul oleh tenaga pendidik (dosen) sebagai bagian dari perguruan tinggi, tercermin dari Tri Dharma perguruan tinggi yang mencakup tiga hal, yakni: (1) pendidikan; (2) penelitian; dan (3) pengabdian masyarakat. Ketiga hal ini saling berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seorang dosen sebagai tenaga pendidik pada tingkat perguruan tinggi yang nantinya diharapkan mampu mengemban segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perguruan tinggi dalam proses pembelajaran dibangku perkuliahan (Sudarmanto et al., 2021).

Terkait dengan tenaga pendidik (dosen) sebagai sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan ditingkat perguruan tinggi, peran seorang tenaga pendidik tidak dapat dipungkiri keberadaannya. Sumber daya manusia merupakan aset penting didalam perusahaan/lembaga/institusi/organisasi yaitu sebagai penggerak utama dalam pencapaian visi dan misi. Berhasil atau tidaknya suatu lembaga pendidikan tinggi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Tujuan lembaga pendidikan tinggi akan terwujud apabila ditunjang oleh tenaga pendidik yang berkualitas. Sumber daya manusia (dosen) yang berkualitas diharapkan mampu

merespon dengan cepat dan mampu menghadapi perubahan pada dunia Pendidikan melalui kinerja.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap tenaga pendidik (dosen) untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam aktivitas kerjanya setiap tenaga pendidik mengharapkan pekerjaan yang dilakukan mampu memenuhi kebutuhannya. Faktor yang meningkatkan kinerja dosen adalah *quality of work life* (QWL). *Quality of work life* didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja (Santhi & Mujiati, 2016). Ada dua pandangan mengenai maksud dari *quality of work life*. Pertama, *quality of work life* adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi. Sementara yang kedua, *quality of work life* adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Work life balance merupakan suatu konsep keseimbangan yang mengaitkan tekad ataupun karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Dengan terdapatnya konsep *work life balance* ini industri menemukan bonus, sebab kinerja serta kreativitas karyawannya bertambah. *Work life balance* adalah pelaksanaan aktivitas pekerjaan secara akumulasi baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi (Noviani, 2021). Lebih lanjut, (Hikmah & Lukito, 2021) mengemukakan bahwa *work life balance* adalah sebuah konsep menetapkan prioritas tepat antara urusan pekerjaan dan urusan kehidupan.

Kemudia, faktor lain yang memengaruhi kinerja dosen adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku individu yang bebas dan sukarela, atau dengan kata lain perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan (Auliana & Nurashiah, 2017). Pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku *in-role* tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* sangat penting artinya karena memberikan manfaat yang lebih baik untuk menunjang keberlangsungan organisasi (Pellegrini et al., 2018). Perilaku *extra-role* di dalam organisasi dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya perilaku ini membuat interaksi sosial antara karyawan menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. Pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah perusahaan karena pada dasarnya

perusahaan tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja (Wahyudin et al., 2018).

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja. Faktor disiplin kerja dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur peningkatan kinerja. Tingkat kedisiplinan itu merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Leuhery, 2018). Kemudian, (Sutanjar & Saryono, 2019) mengemukakan "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menjadi mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku".

Berdasarkan hasil observasi penulis pada ketepatan waktu kehadiran dosen pada jam kuliah dikelas. Kehadiran dosen dapat dilihat dengan menggunakan finger print dan lembar absensi, untuk jam kerja telah ditetapkan dari lembaga ini dari pukul 07.30 Wita sampai dengan jam mengajar selesai pada jadwal kuliah kelas malam, tetapi masih ada dosen yang datang terlambat hadir dikelas yang menyebabkan kinerja kurang maksimal. Cara berpenampilan dosen dalam mengajar harus mencerminkan seorang pengajar. Faktanya, cara berpenampilan khususnya berpakaian masih ada dosen yang belum mencerminkan seorang pengajar, misalnya cara berpakaian terlalu berlebihan untuk wanita dan kurang rapih untuk laki-laki.

Penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penelitian ini diantaranya adalah (Kurniawati et al., 2021) yang menemukan bahwa *quality of worklife dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang. Kemudian, (Luthfi et al., 2022) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tercapai kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja. Berbeda dengan hasil penelitian (Tanjung et al., 2020) menemukan bahwa OCB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Institut *Teknologi dan Bisnis* Nobel Indonesia sebagai lembaga pendidikan yang termasuk salah satu perguruan tinggi yang mampu berinovasi menjawab tantangan di era digital, dimana sumber daya manusialah yang menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan dan roda penggerak dalam dunia universitas karena itulah *quality of worklife* harus memiliki kualitas yang baik agar sumber daya manusianya mampu memaksimalkan

kinerjanya. Ada banyak alasan yang membuat para dosen mampu melaksanakan tugasnya dengan baik salah satunya adalah *Quality of worklife*. Kemudian, Pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dosen bagi keberhasilan perguruan tinggi karena pada dasarnya perguruan tinggi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja. Setiap perguruan tinggi yang juga menginginkan para tenaga pendidiknya (dosen) bekerja dengan baik agar hasil yang di capai dapat optimal melalui kedisiplinan kerjanya. Tetapi tidak selamanya tenaga pendidik (dosen) dapat melakukan tugasnya dengan baik, seringkali mengalami keterlambatan sehingga menghambat efektif kerjanya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti apakah Institut *Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia* mampu menciptakan suasana iklim kerja yang baik yang dapat beimplementasi pada peningkatan kualitas kinerja yang lebih baik, maka dari itu penelitian ini bertujuan ingin menguji pengaruh *quality of work life*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen Institut *Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia*.

2. Kajian Literatur

2.1 Kinerja Dosen.

Mogot *et al.*, (2019) mengemukakan bahwa Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh (Muis *et al.*, 2018) yang mengemukakan Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

Indikator kinerja (Fauzi, 2020) terbagi atas: 1) Kualitas kerja; Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. 2) Kuantitas Kerja; Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan

Quality Of Worklife, Organizational Citizenship Behaviour dan Disiplin Kerja....

dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. 3) Pelaksanaan tugas; Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan. 4) Tanggung jawab; Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

2.2 *Quality Of Work Life* (QWL)

Quality of WorkLife (QWL) atau kualitas kehidupan kerja adalah filsafat yang diterapkan oleh manajemen untuk mengelola organisasi dan sumber daya manusia. Kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen terhadap karyawan dan organisasi (Permana et al., 2015). Kemudian, Menurut (Adikoeswanto et al., 2020) menyatakan kualitas kehidupan kerja mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidaknya lingkungan kerja bagi seorang karyawan.

Daniel, (2019) mendefinisikan QWL sebagai setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. Dengan menerapkan QWL yang baik karyawan menjadi lebih sehat, lebih kuat komitmennya pada organisasi, keamanan kerja terjamin membuat karyawan lebih maksimal bekerja, sehingga mengurangi pengeluaran organisasi. Dalam memecahkan masalah dan keputusan organisasi, QWL memperhatikan dampak bekerja pada individu disaat membandingkan efektivitas organisasi dan ide partisipasi (Layadi & Sahetapy, 2022). Hasil penelitian (Mutholib & Ammy, 2020) dan (Farmi et al., 2021) menemukan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. QWL yang baik akan mempengaruhi kinerja, apabila tercipta QWL yang baik maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan (Gunawan & Fauzianingsih, 2018).

Quality Of Worklife, Organizational Citizenship Behaviour dan Disiplin Kerja....

2.3 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

(Astitioni & Sintaasih, 2019) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berkaitan langsung dengan sistem reward organisasi, OCB merupakan perilaku karyawan yang berkontribusi menciptakan efektifitas organisasi. (Chang *et al.*, 2015) menyatakan OCB merupakan perilaku individu karyawan diluar ketentuan organisasi dan perilaku ini meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi yang secara keseluruhan.

OCB bersifat sukarela tanpa adanya paksaan, karyawan melakukan tindakan atau sikap sesuai keinginannya sendiri. Dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi guna menjalankan fungsinya dengan optimal, organisasi yang berkembang baik akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (Soelton *et al.*, 2020). Hasil penelitian (Nahrisah & Imelda, 2019) dan (Bustomi *et al.*, 2020) menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bisa meningkatkan fungsi efektivitas organisasi.

2.4 Disiplin Kerja

Sutanjar & Saryono, (2019) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menjadi mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sedangkan menurut (Sembiring *et al.*, 2019) mengemukakan bahwa Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasional, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai (Azzahrati, 2018). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan, harus dibangun dan ditegakkan kedisiplinan karyawan. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi (Marayasa & Faradila, 2019).

Dimensi disiplin kerja sebagai berikut: 1) Taat terhadap aturan waktu Meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi. 2) Taat terhadap peraturan organisasi/instansi Mentaati peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Seperti dengan melakukan pekerjaanpekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggungjawab serta berhubungan dengan unit kerja lain. 4) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi Berupa aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi (Fahraini & Syarif, 2022). Hasil penelitian (Ekhsan, 2019) dan (Afandi & Bahri, 2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja dosen pada Institut *Teknologi dan Bisnis* Nobel Indonesia.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja dosen pada Institut *Teknologi dan Bisnis* Nobel Indonesia.

H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja dosen pada Institut *Teknologi dan Bisnis* Nobel Indonesia.

3. Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penggunaan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan untuk menguji pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen. Populasi penelitian ini adalah dosen Institut *Teknologi dan Bisnis* Nobel Indonesia sebanyak 108 orang terdiri dari dosen S1 sebanyak 39 orang, dosen S2 sebanyak 69 orang. Untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini maka dilakukan analisis regresi linier berganda melalui program SPSS V. 26. Model Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e \dots\dots (1)$$

Keterangan :

α : Konstanta.

Quality Of Worklife, Organizational Citizenship Behaviour dan Disiplin Kerja....

β : Koefisien Regresi.

e : Error

Y : Kinerja Dosen

X1 : *Quality Of Work Life (QWL)*

X2 : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

X3 : Disiplin Kerja

4. Result and Discussion

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Dosen (Y)	108	3,50	5,00	4,1713	,31073
<i>Quality Of Work Life (Qwl) (X1)</i>	108	3,50	5,00	4,1481	,32790
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)</i>	108	3,50	4,75	4,1157	,31219
Disiplin Kerja (X3)	108	3,75	5,00	4,2708	,28622
Valid N (listwise)	108				

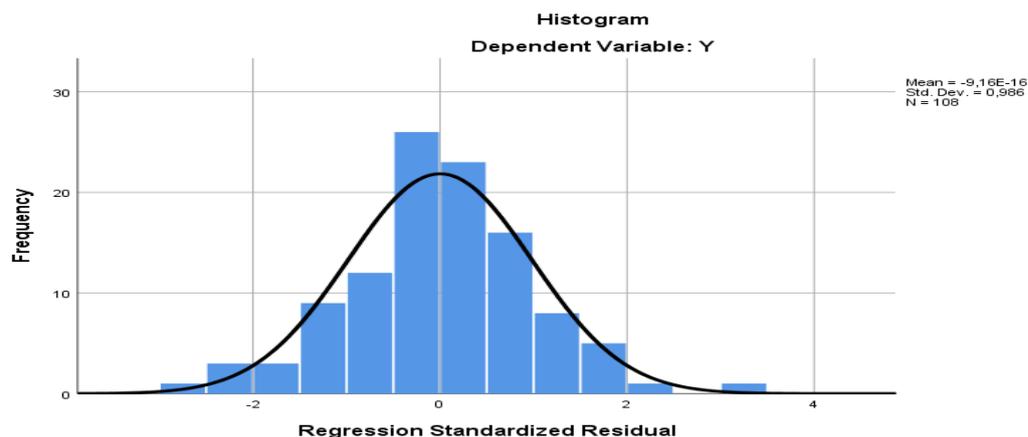
Sumber : Data Primer diolah SPSS (2022)

Dari hasil statistik deskriptif di atas dapat dilihat respon dari responden atas pertanyaan disetiap variabel bervariasi sebagai berikut :

- 1) Variabel kinerja dosen dengan nilai minimum 3,50 dan nilai maksimum 5,00 mencapai nilai rata-rata 4,1713 dengan standar deviasi sebesar 0,31073.
- 2) Variabel *Quality Of Work Life (QWL)* dengan nilai minimum 3,50 dan nilai maksimum 5,00 mencapai nilai rata-rata 4,1481 dengan standar deviasi sebesar 0,32790.
- 3) Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan nilai minimum 3,50 dan nilai maksimum 4,75 mencapai nilai rata-rata 4,1157 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,31219.
- 4) Variabel disiplin kerja dengan nilai minimum 3,75 dan nilai maksimum 5,00 mencapai nilai rata-rata 4,2708 dengan standar deviasi sebesar 0,28622.

Uji Normalitas

Penelitian ini menguji normalitas data digunakan grafik Normal Histogram dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Uji Normalitas
 Sumber : Data Primer diolah SPSS (2022)

Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Quality Of Work Life (Qwl)</i>	,999	1,001
	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	,996	1,004
	Disiplin kerja	,995	1,005

Sumber : Data Primer diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa variabel *Quality Of Work Life (QWL)*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,542 ^a	,394	,373	,36492

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda menjelaskan kinerja dosen sebesar 39,40% dipengaruhi oleh *Quality Of Work Life (Qwl)*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	f hitung	Sig.	Keterangan
<i>Quality Of Work Life (Qwl)</i> <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Disiplin kerja	14,402	,000 ^b	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Dari tabel di atas menunjukkan nilai F-hitung sebesar 14,402 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja dosen. Hasil F-hitung tersebut jika dibandingkan dengan F-tabel pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Diketahui bahwa F-hitung yang dihasilkan sebesar 14,402, lebih besar dari F-tabel pada signifikansi $\alpha = 0,05$, yaitu 2,690. Hasil uji F diketahui bahwa nilai F-hitung > F-tabel yang berarti secara simultan variabel-variabel independen yang disertakan dalam penelitian yakni *Quality Of Work Life (Qwl)*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	B	t hitung	t tabel	Sig.
(Constant)	,812	1,366		,175
<i>Quality Of Work Life (Qwl)</i>	,180	1,977	1,659	,050
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	,477	5,798	1,659	,000
Disiplin kerja	,191	2,127	1,659	,036

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Tabel di atas menunjukkan yakni *Quality Of Work Life (QWL)*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja mempunyai nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang berarti berpengaruh positif dan signifikan kinerja dosen. Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 0,812 + 0,180 X_1 + 0,477 X_2 + 0,191 X_3 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta adalah 0,812 ini menunjukkan bahwa, jika *Quality Of Work Life (Qwl)*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja bernilai nol (0), maka nilai kinerja dosen sebesar 0,812 satuan.

- b) Koefisien regresi *Quality Of Work Life* (Qwl) (b_1) adalah 0,180 menunjukkan hubungan yang searah dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel kinerja dosen akan mengalami kenaikan sebesar 0,180 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Semakin tinggi *Quality Of Work Life* (Qwl), maka kinerja dosen akan semakin meningkat.
- c) Koefisien regresi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (b_2) adalah 0,477 menunjukkan hubungan yang searah dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel kinerja dosen akan mengalami kenaikan sebesar 0,477 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka kinerja dosen akan semakin meningkat.
- d) Koefisien regresi disiplin kerja (b_3) adalah 0,191 menunjukkan hubungan yang searah dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel disiplin kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,191 jika nilai variabel X_3 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja dosen akan semakin meningkat.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Quality Of Work Life* (Qwl) Terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* (Qwl) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. Variabel *Quality Of Work Life* (Qwl) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,050 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan nilai t tabel $< t$ hitung ($1,659 < 1,977$). Artinya, terdapat hubungan positif dan signifikan antara QWL dan kinerja dosen. Dosen yang memiliki QWL tinggi akan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi karena cenderung memiliki kesediaan membantu individu yang lain, dan melakukan kinerja yang melebihi perkiraan normal. (Astitioni & Sintaasih, 2019) menyatakan bahwa QWL berperan sangat penting untuk meningkatkan kinerja bagi organisasi.

Hasil penelitian (Mutholib & Ammy, 2020) dan (Farmi et al., 2021) menemukan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi *Quality of Work Life* (QWL), maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Arifin (2012:13) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja merumuskan setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan

pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Institut *Teknologi dan Bisnis* Nobel Indonesia. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan nilai t tabel $< t$ hitung ($1,659 < 5,798$). Artinya, dosen yang mempunyai kinerja tinggi dipengaruhi oleh OCB. OCB merupakan sikap/perilaku karyawan yang sukarela, tulus, dan senang hati tanpa adanya perintah/kendali dari organisasi. OCB terlihat dari kerja tim karyawan/individual yang rela menempatkan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi, sehingga budaya saling membantu melekat erat antar sesama karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja dan keberhasilan bersama. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang sesuai deskripsi pekerjaannya tapi juga perilaku/sikap karyawan diluar deskripsi kerjanya. Hasil penelitian (Nahrisah & Imelda, 2019) dan (Bustomi et al., 2020) menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bisa meningkatkan fungsi efektivitas organisasi. Karyawan yang memiliki OCB akan mendapatkan kepuasan emosional sehingga berpengaruh pada kinerja yang akan meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Institut *Teknologi dan Bisnis* Nobel Indonesia. Variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,036 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan nilai t tabel $< t$ hitung ($1,659 < 2,127$). Artinya, semakin tinggi disiplin kerja dosen maka akan meningkatkan kinerja dosen. Tindakan disiplin dapat membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja karyawan tersebut. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Rahayu

& Ajimat, 2018). Hasil penelitian (Ekhsan, 2019) dan (Afandi & Bahri, 2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa : Hipotesis 1 diterima, menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life (Qwl)* Terhadap Kinerja Dosen pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia; Hipotesis 2 diterima, menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia; Hipotesis 3 diterima, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.

Adapun saran yang diberikan peneliti atas keterbatasan tersebut yaitu menambah variabel-variabel yang memengaruhi peningkatan kinerja dosen dan menggunakan indikator yang telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya sehingga data yang diperoleh lebih valid dan reliabel, sehingga mampu memperkuat teori dan hasil penelitian yang diperoleh.

Referensi :

- Abu, A., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Sikap Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Asn Dinas Perikanan Kabupaten Pangkep. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 2(2), 118-125.
- Adikoeswanto, D., Eliyana, A., Sariwulan, T., Dharmawan Buchdadi, A., & Firda, F. (2020). Quality of Work Life's Factors and Their Impacts on Organizational Commitments. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 450-461.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Astitiani, N., & Sintaasih, D. K. (2019). Peran Mediasi Knowledge Sharing Pada Pengaruh Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-14.
- Auliana, S., & Nurasih, I. (2017). Penerapan Organizational Citizenship Behavior Dosen di STIE Bina Bangsa. *Manajerial: Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 16(1), 149-162.
- Azzahrati, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1).
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman, H. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior

- (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1-16.
- Chang, W.-J., Liao, S.-H., Lee, Y.-J., & Lo, W.-P. (2015). Organizational commitment, knowledge sharing and organizational citizenship behaviour: the case of the Taiwanese semiconductor industry. *Knowledge Management Research & Practice*, 13(3), 299-310.
- Daniel, C. O. (2019). Analysis of quality work life on employees performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(2), 60-65.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(1), 20-30.
- 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), 84-93.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga university press.
- Febriana, R. (2021). *Kompetensi guru*. Bumi Aksara.
- Gunawan, W. I., & Fauzianingsih, L. (2018). Pengaruh Quality of Work Life dan Motivation terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pegawai Desa Cidahu Kabupaten Sukabumi). *Cakrawala Repositori IMWI*, 1(2), 28-41.
- 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.
- Kurniawati, I., Djaelani, A. K., & Khalikussabir, K. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl), Komunikasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(05).
- Layadi, L. J., & Sahetapy, W. L. (2022). Pengaruh Organizational Culture Terhadap Employee Performance Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Aneka Niaga Di Kupang. *Agora*, 10(1).
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Soso-Q: Jurnal Manajemen*, 6(1), 118-133.

- Luthfi, M., Irfani, A., & Assyofa, A. R. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bagian CSO Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(1).
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mutholib, M., & Ammy, B. (2020). Pengaruh Rotasi Kerja, Quality Of Worklife dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 198–208.
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi organizational citizenship behavior (OCB) dalam kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).
- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050.
- Pellegrini, C., Rizzi, F., & Frey, M. (2018). The role of sustainable human resource practices in influencing employee behavior for corporate sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 27(8), 1221–1232.
- Permana, D. A., Hamid, D., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol*, 26(2).
- Rahayu, E., & Ajimat, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Santhi, N., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh quality of work life, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(11), 7300–7327.
- Sembiring, D., Thane, S., & Badaruddin, I. I. (2019). Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Pada Kantor Balai Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan Jayapura). *The Journal of Business and Management Research*, 2(2), 233–242.

- Soelton, M., Visano, N. A., Noermijati, N., Ramli, Y., Syah, T. Y. R., & Sari, Y. J. (2020). The implication of job satisfaction that influence workers to practice organizational citizenship behavior (OCB) in the work place. *Archives of Business Review-Vol*, 8(5).
- Sudarmanto, E., Purba, R. A., Nur, N. K., Revida, E., Hasibuan, A., Recard, M., Samsir, S., Simbolon, I., Chaerul, M., & Tambunan, E. H. (2021). *Pengembangan budaya akademik*. Yayasan Kita Menulis.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325.
- Tanjung, R., Ariyati, Y., & Yolandari, I. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adira Finance Cabang Batam. *BENING*, 7(1), 135-142.
- Wahyudin, W., Pradisti, L., & Wulandari, S. Z. (2018). Dimensi religiusitas dan pengaruhnya terhadap organizational citizenship behaviour (studi pada universitas jenderal soedirman purwokerto). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 20(3).