

HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Marlinda
Kaiman Turnip

Universitas Medan Area

Email:
marlindauma@yahoo.com
kaimanturnipuma@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan *organizational citizenship behavior* dengan produktivitas kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk. Medan. Hipotesa yang diajukan adalah ada hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dan *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja karyawan. Subjek penelitian adalah karyawan tetap bagian produksi PT. Wika Beton Tbk. Medan sebanyak 52 orang yang diambil berdasarkan karakteristik yang telah ditetapkan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Hasil penelitian yang diperoleh adalah terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan OCB dengan produktivitas kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $F_{reg} = 25,297$; $p = 0,000^a$ dimana $p < 0,010$.

Kata Kunci : produktivitas kerja, kualitas kehidupan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

PENDAHULUAN

Pada perusahaan jasa dan industri yang berskala besar, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yaitu menghasilkan laba maksimum untuk jangka panjang. Menurut Widjaja (2004), sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber-sumber daya lain dalam perusahaan, serta menjalankan strategi bisnis secara optimal. Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi. Faktor-faktor produksi dalam perusahaan seperti modal, mesin, dan material dapat bermanfaat apabila telah diolah oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Bagi suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan kekayaan yang sangat berharga. Kehilangan atau perpindahan sumber daya manusia yang profesional bagi suatu perusahaan merupakan suatu kerugian yang besar karena hal tersebut akan membuang

biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan untuk membina atau mendidik sumber daya manusia yang diperolehnya itu. Kerugian lainnya adalah hilangnya kesempatan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut untuk meningkatkan keuntungan yang berpotensi diperoleh perusahaan yang mungkin dapat juga mengancam kelangsungan hidup perusahaan.

Produktivitas adalah sebuah keharusan dalam bisnis. Jika para pekerja bisnis mampu menjadi lebih efektif sesuai dengan sasaran dan target kerja, maka kemungkinan besar mereka akan menjadi pekerja yang produktif di semua aspek kerja perusahaan. Produktivitas berarti memanfaatkan waktu yang dimiliki secara optimal untuk menghasilkan *output* sebanyak mungkin dengan kualitas setinggi mungkin. Produktivitas berarti bekerja secara efektif, kreatif, strategis, dan tepat guna terhadap setiap tindakan untuk menghasilkan *output* terbaik. Untuk meningkatkan produktivitas kerja diperlukan adanya tenaga kerja yang memiliki ketrampilan dan keahlian bekerja. Produktivitas dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga

kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja, kesempatan berprestasi, rasa aman atau kesejahteraan kehidupan karyawan (McKenna, 2002).

Kenyataan yang ada di Indonesia saat ini adalah produktivitas tenaga kerjanya masih rendah (Jannatin dan Hadi, 2012). Saat ini tingkat produktivitas dunia usaha Indonesia berada di peringkat 58, jauh dibawah negara tetangga lainnya di Asia Tenggara seperti Thailand yang berada di peringkat 27 atau Malaysia yang berada di posisi 18. Selanjutnya, data dari *International Labor Organization* (ILO) tahun 2009 menunjukkan bahwa Indonesia berada di posisi 83 dari 124 negara untuk kategori produktivitas para tenaga kerjanya.

Cascio (1998) mengartikan produktivitas kerja sebagai pengukuran *output* berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan *input* yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Schermerhorn (2011) mengemukakan bahwa produktivitas dapat dicapai melalui kinerja tinggi (efektivitas dan efisiensi) dengan rasa kepuasan pribadi yang dimiliki oleh orang-orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Konsep kepuasan pribadi menurut Schermerhorn (2011) tercermin dalam kualitas kehidupan kerja atau biasa disebut *quality of work life* (QWL). Penelitian yang dilakukan oleh Griffin dkk. (1995) menunjukkan adanya pengaruh kuat dari kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan memberikan kinerja yang lebih baik karena merasa bahwa organisasi memberikan kualitas kehidupan yang baik pada diri karyawan (Griffin, dkk., 1995).

Kualitas kehidupan kerja merujuk pada tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan komitmen pengalaman individual dengan penghargaan terhadap kehidupan kerja mereka (Bernadine & Russell, 1998). Lebih lanjut diungkap oleh Bernadine & Russell (1998), kualitas kehidupan kerja dapat dimaknai sebagai tingkat sejauh mana individu dapat memenuhi kebutuhan diri yang terpenting tatkala bekerja di satu perusahaan. Kualitas

kehidupan kerja mengacu pada pengaruh situasi kerja keseluruhan terhadap seorang individu, sehingga keadaan tersebut mengarahkan kepada kesediaan anggota organisasi untuk bekerja lebih produktif.

Menurut Lau dan May (1998) aspek kualitas kehidupan kerja adalah ;

- a. Gaji dan kesejahteraan adalah sejumlah kompensasi yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan dari hasil kerjanya sesuai dengan pangkat, jabatan dan lama bekerja.
- b. Kesempatan untuk mengembangkan diri adalah kemampuan organisasi untuk memberikan peningkatan karier yang sama bagi setiap karyawan mengikuti penataran untuk pembaharuan pendidikan.
- c. Keamanan kerja adalah jaminan akan kelangsungan pekerjaan, seperti karyawan tidak akan dimutasikan ketempat lain yang tidak sesuai dengan keinginannya, mendapatkan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuannya serta jaminan bahwa dia akan tetap mendapatkan gaji setelah purna tugas.
- d. Kebanggaan pada pekerjaan dan perusahaan adalah peran serta karyawan dalam memajukan perusahaan, perasaan bangga akan prestasi yang diperoleh serta adanya penghargaan yang diberikan pada karyawan yang berprestasi.
- e. Keterbukaan dan keadilan bagi seorang karyawan adalah sebagai suatu keterbukaan dari pimpinan organisasi dalam menerima saran, kritik, dan keluhan dari para karyawan, maupun permasalahan yang dihadapi karyawan atau pun kesediaan pimpinan organisasi dalam memberikan penilaian yang efektif, terbuka terhadap keluhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- f. Kepercayaan dan keramahan adalah kerjasama yang solid antara pimpinan organisasi dan karyawannya sehingga terjalin kebersamaan serta adanya pembagian tugas yang jelas tentang tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam perilaku keorganisasian dikenal adanya istilah *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang merupakan perilaku individu yang ekstra yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal dan secara

agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 2008). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan, organisasi harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan Marks, dkk (1996) menemukan adanya pengaruh kuat dari *Organizational Citizenship Behavior* dengan produktivitas kerja karyawan. Semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang rela memberikan kinerja terbaiknya di luar tugas-tugas resminya akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Adapun Graham (dalam Bolino dkk, 2001) mengemukakan tiga aspek *organizational citizenship behavior*, yaitu :

- a. *Obedience*. Karyawan menunjukkan ketaatannya melalui kemauan mereka untuk respek terhadap peraturan, prosedur maupun instruksi organisasi. Perilaku yang mencerminkan kepatuhan dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan ketepatan waktu masuk kerja, ketepatan penyelesaian tugas, dan tindakan karyawan terhadap sumber atau aset organisasi.
- b. *Loyalty*. Karyawan menunjukkan kesetiiaannya pada organisasi ketika mau menanggungkan kepentingan pribadi mereka bagi keuntungan organisasi dan untuk memajukan serta membela organisasi.
- c. *Participation*. Karyawan menunjukkan tanggung jawabnya secara penuh dengan keterlibatannya dalam keseluruhan aspek-aspek kehidupan organisasi, selalu mengikuti informasi perkembangan organisasi, memberikan saran kreatif dan inovatif kepada rekan kerja, menyiapkan penyelesaian masalah sebelum diminta, dan berusaha mendapatkan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kinerjanya.

PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Medan adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi bangunan khususnya *boller* dan *boiller* (ketel uap untuk pabrik kelapa sawit). Fenomena yang terjadi di perusahaan ini adalah adanya indikasi penurunan produktivitas pada periode September – Desember 2012 sebesar 4.6% yang diketahui berdasarkan hasil penilaian kerja yang

dilakukan oleh unit produksi perusahaan tersebut. Tidak tercapainya tingkat produksi sesuai dengan target mengakibatkan kerugian pihak manajemen perusahaan dan tentunya kerugian di pihak konsumen karena para konsumen tersebut merasa dikecewakan. Kebutuhan untuk mengetahui faktor apa yang dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut tampaknya perlu diketahui, karena menurut pihak *Human Resources Department* (HRD) perusahaan tersebut, produktivitas adalah masalah klasik namun selalu tetap *up-to-date* untuk dibahas mengingat tujuan perusahaan tidak akan tercapai jika produktivitas karyawannya rendah. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Medan”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berorientasi deskriptif korelasional yakni ingin melihat hubungan antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling* dengan jumlah sampel adalah 52 orang karyawan tetap bagian produksi PT. Wijaya Karya Beton Tbk, Medan. Data penelitian dikumpulkan dengan cara :

1. Metode dokumentasi : analisis dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tentang produktivitas kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk Medan yang didapatkan dari pihak HRD/SDM. Berdasarkan dokumentasi tersebut, karyawan dinilai produktivitas kerjanya berdasarkan kriteria berikut :

Tabel 1. Kriteria Skor Produktivitas Kerja

Skor	Kriteria
≥ 17	Tinggi
12 – 16	Normal/rata-rata
≤ 11	Rendah

2. Skala kualitas kehidupan kerja : disusun berdasarkan pada aspek kualitas kehidupan kerja (Lau & May, 1998), yaitu : gaji dan kesejahteraan, kesempatan untuk mengembangkan diri, keamanan kerja, kebanggaan pada pekerjaan dan

perusahaan, keterbukaan dan keadilan bagi karyawan, serta kepercayaan dan keramahan. Berdasarkan hasil uji coba skala kualitas kehidupan kerja yang berjumlah 24 butir, diketahui bahwa semua aitem dinyatakan valid dan memiliki koefisien korelasi $r_{bt} = 0,307$ sampai $r_{bt} = 0,679$. Indeks reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* adalah $r_{tt'} = 0,903$ maka skala dinyatakan reliabel.

- Skala *Organizational Citizenship Behavior* : disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Graham (dalam Bolino dkk, 2001) yaitu *obedience*, *loyalty*, dan *participation*. Aitem yang valid berjumlah 29 butir dengan koefisien korelasi $r_{bt} = 0,359$ sampai $r_{bt} = 0,721$. Indeks reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* adalah $r_{tt'} = 0,925$ maka skala dinyatakan reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda yang hendak melihat bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan produktivitas kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk, Medan. Namun, sebelum data dianalisis dengan teknik Analisis Regresi Berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel yang menjadi pusat perhatian.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis yang menggunakan Analisis Regresi Berganda, diketahui bahwa terdapat kontribusi yang sangat signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien $F_{reg} = 25,297 > F_{Tabel} = 3,187$; $p = 0,000^a$ dimana $p < 0,010$. Ini menandakan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja dan semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, dan sebaliknya semakin buruk kualitas kehidupan kerja dan semakin buruk *organizational citizenship behavior* (OCB) maka akan semakin rendah produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Berikut adalah rangkuman hasil perhitungan Analisis Regresi Berganda:

Tabel 2. Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi

Sumber	JK	df	RK	F	p
Regresi	260,440	2	130,220	25,297	0.000 ^a
Residu	252,234	49	5,148		
Total	512,673	51			

Keterangan :

- JK = Jumlah kuadrat
- RK = Rerata kuadrat
- F = Koefisien perbedaan
- P = Peluang terjadinya kesalahan

Kemudian dari perhitungan Analisis Regresi, dapat diketahui bobot sumbangan dari masing-masing variabel bebas dan variabel terikat. Berikut adalah tabel perbandingan bobot variabel bebas.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Perhitungan Perbandingan Bobot Variabel Bebas

Variabel X	Korelasi Lugas			Korelasi Parsial		Bobot Sumbangan Efektif SE %
	r_{xy}	r^2	p	r_{xy} sisa x	P	
X1-Y	0,696	0,485	0,000	0,19	0,05	48,5 %
X2-Y	0,713	0,508	0,000	0,21	0,03	50,8 %

Kriteria yang dipakai untuk menentukan tinggi rendahnya kualitas kehidupan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan produktivitas kerja pada karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk Medan, digunakan prinsip kurve normal yang dibagi 5 bidang/daerah dengan menggunakan mean hipotetik sebagai titik tengah dalam kurve normal. Selanjutnya besar satu bidang ditentukan oleh besarnya 1 *standart deviasi* (SD). Nilai yang berada di bawah batas nilai -2SD dinyatakan sangat rendah, nilai yang berada diantara batas nilai -2SD sampai batas nilai -1SD dinyatakan rendah, nilai yang berada diantara batas nilai -1SD sampai +1SD dinyatakan normal/sedang, nilai yang berada diantara batas nilai +1SD sampai nilai +2SD dinyatakan tinggi dan nilai yang berada di atas +2SD dinyatakan sangat tinggi.

Untuk variabel kualitas kehidupan kerja diketahui Standar Deviasi-nya 11,043. Untuk variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) Standar Deviasi-nya adalah 13,320. Untuk variabel produktivitas kerja karyawan Standar

Deviasi-nya adalah 3,171. Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan mean/nilai rata-rata empirik dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

VARIABEL	NILAI RATA-RATA		SD	KETERA- NGAN
	Hipo- tetik	Empi- rik		
Kualitas Kehidupan Kerja	60	72,46	11,043	Baik
OCB	72,5	89,44	13,320	Baik
Produktivitas kerja	12-16	17,21	3,171	Tinggi

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata di atas (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa subjek penelitian ini memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik, *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik, dan produktivitas kerja yang tergolong tinggi.

DISKUSI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja dan semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, dan sebaliknya semakin buruk kualitas kehidupan kerja dan semakin buruk *organizational citizenship behavior* (OCB) maka akan semakin rendah produktivitas kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cardona dan Espejo (dalam Stone, A, dkk. 2004) yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tubuh dan berkembang selayaknya manusia. Dengan persepsi dan perasaan yang tumbuh seperti ini akan mengarahkan kepada perilaku kerja yang produktif, karyawan akan mendukung tujuan organisasi, sehingga semakin baik kualitas kehidupan kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

Menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik merupakan suatu seni yang tergantung pada situasi dan kondisi kerja itu

sendiri serta tantangan yang dihadapi. Keadaan, situasi dan kondisi kerja itu dituntut ada pada setiap karyawan. Situasi kerjayang terukur bisa dicapai apabila dalam melaksanakan tugas para karyawan didukung oleh kualitas kehidupan kerja. Melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia sebuah organisasi harus mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja yang dapat memberi kesempatan pengembangan diri, kesejahteraan yang dapat menutupi kebutuhan dasar karyawan, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara lebih baik (Riggio, 2003).

Pendapat-pendapat tersebut diperkuat dengan temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki kontribusi positif yang sangat signifikan dengan produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan kontribusi sebesar 48,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa kehidupan kualitas kerja yang baik yang karyawan rasakan akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Selanjutnya diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerjanya, masih banyak faktor lain menunjang peningkatan produktivitas kerja, diantaranya adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB merupakan suatu bentuk kontribusi individu karyawan di tempat kerjanya berdasarkan peran yang disyaratkan dan berdasarkan penghargaan atas prestasi yang telah dijanjikan dalam kontrak kerjanya. OCB merupakan peran tambahan karyawan bebas melakukan aktivitasnya untuk membantu orang lain (rekan kerjanya) ketika melaksanakan tugas atau memberikandukungan kepada organisasi tempat kerjanya, sehingga ada yang mengartikan OCB ini sebagai perilaku prososial dalam organisasi (Brief dan Motowidlo dalam Borman dan Penner, 2002).

Podsakoff dan Mac Kenzie (Northcraft, dkk. 2008) melakukan penelitian dan hasilnya menunjukkan bahwa ketika para karyawan saling membantu dalam tugasnya, mereka cenderung tidak lagi terlalu tergantung pada manajer, sehingga manajer memiliki waktu lebih banyak untuk menyelesaikan tugas manajerialnya (menjadi

lebihproduktif). Di samping itu, apabila pada suatu kelompok kerja terjadi aktivitassaling membantu dalam tugas, hal tersebut mengurangi besarnya variabilitaspekerjaan dari kelompok kerja tersebut, sehingga produktivitas yang tinggi akan tercapai pada kelompok kerja tersebut.

Sejalan dengan penelitian diatas, temuan penelitian ini juga membuktikan bahwa OCB memiliki korelasi positif yang sangat signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan tersebut. Terlihat bahwa OCB mempengaruhi sebesar 50,8% dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini juga menetapkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dan OCBmemberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 61,6%. Hal ini sesuai dengan pendapat Jewell & Siegel (1998) yang mengemukakan bahwa berbagai macam komponen dari kesejahteraan karyawan secara umum yang lebih penting adalah lingkungan kerja yang aman dan sehat, hubungan yang baik dengan supervisor, dukungan danpersahabatan rekan sekerja, kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan individu, derajat kepuasan dengan situasi kerja dan kesempatan untuk bertumbuh dan pengembangan diri jika diperlukan. Istilah yang digunakan untuk menjelaskan hasil interaksi individu, pekerjaan, organisasi global dan multidimensi ini adalah kualitas kehidupan kerja.

Produktivitas kerja seseorang karyawan cenderung meningkat bila dalam suatu lingkungan kerja yang bertanggung jawab, promosi dan hadiah yang diberikan berdasarkan kompetensi dan prestasi, maka aspirasi karyawan untuk melakukan suatu aktivitas yang lebih produktif akan meningkat, dengan kata lain bahwa produktivitas kerja akan dipengaruhi oleh Kualitas Kehidupan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 38,4% pengaruh dari faktor lain terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu tingkat pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, serta teknologi yang digunakan. Dimana faktor-faktor tersebut belum termasuk ke dalam penelitian ini. Hasil lain diperoleh dari penelitian ini, yakni diketahui bahwa subjek penelitian ini para

karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Medan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tergolong baik,*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tergolong baik, demikian juga dengan produktivitas kerja karyawan yang diperoleh juga tergolong tinggi.

SARAN

1. Untuk subyek penelitian : mengingat ada kontribusi positif antara kualitas kehidupan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap produktivitas kerja karyawan maka diharapkan agar para pegawai mempertahankan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kualitas kehidupan kerja yang ada pada dirinya.
2. Untuk organisasi : bagi Manajemen PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Medan serta semua jajarannya yang terkait, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan-kebijakan dalam mengadakan penyeleksian, pembinaan dan pengembangan serta peningkatan produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya : disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan, diantaranya tingkat pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, serta teknologi yang digunakan dimana faktor-faktor tersebut belum termasuk ke dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2003. Manajemen. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 1999. Reliabilitas dan Validitas. Pustaka Pelajar, Jogjakarta
- Armstrong, M. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Alex MediaKompetindo.
- Dessler, G. 1997. *Human Resource Management (Seventh Edition)*. London: Prince HallInternational Inc.
- Gaspersz, Vincent. 2003. *Total Quality Management*. Jakarta: PT Gramedia PustakaUtama.
- Handoko, T.H. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:BPFE Press.

- Hasibuan, M. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heiddjrachman dan Husnan, S. 2002. Manajemen Personal. Yogyakarta: BPF.
- Jarwadi, S. 2001. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Deltomed Laboratories Wonogiri. Tesis Tidak Dipublikasikan. Program Pascasarjana UMS, Surakarta.
- Kreitner, B., & Kinichi, A. 1995. *Organizational Behavior*. Richard D Irwin, Inc.
- Marsono, B. 2005. Faktor-faktor Penentu Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana UMS, Surakarta.
- Martoyo, S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Nawawi. 1998. Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jakarta: Prenhalindo.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. 2008. *Organizational Behavioral: A Management Challenge*. Florida. The Dryden Press.
- Pareek, U. 1996. Perilaku Organisasi: Seri Manajemen. Jakarta: Ikrar Mandiri. Raviyanto. 1987. Ekonomi Teknik. Jakarta: Sarana Informasi Usaha.
- Hadi, S. 1995. *Statistik* (Jilid 1, 2, dan 3). Yogyakarta: Andi Offset.
- Janattin, Mayang K dan Hadi Cholichul. 2012. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 1 No. 02, Juni 2012. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Surabaya.
- Jewell, L. N. & Siegal, M. 1998. *Psikologi Industri Organisasi Modern*. (terjemahan). Jakarta : Arcan.
- Lubis, R., Sri N.Y.W., (2011), Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Moral Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan *Analitika*: 3 (2): 99-114
- Marks, M.L., Hackett, E.J., Mirvis, P.H., Grady Jr, J.F. 1996. *Employee Participation in Quality Circle Program, Impact on Quality of Work Life, Productivity, and Absenteeism*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 1.61-69.
- Mariatin, E., Yurina R.S., (2012) Hubungan Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja. *Analitika*: 4 (1): 43-48
- McKenna, E. & Beech, N. 2002. *The Essence of Human Resource Management*. Yogyakarta: Andi Offset dan Pearson Education Asia
- Miner, J. B. 1992. *Industrial Organizational Psychology*. New York : McGrawhill Inc.
- Nasution, M.Z., Nefi D., (2011), Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal di Medan, *Analitika*: 3 (1): 37-43
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & McKenzie, S. B. 1997. *Organizational Citizenship Behavior and The Quantity and Quality of Work Group Performance*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82: 262-270.
- Podsakoff, P. M. & McKenzie, S. B. 1997. *Organizational Citizenship Behavior and Sales Unit Effectiveness*. *Journal of Marketing Research*, Vol. 31: 351-363.
- Robbins, Pearson. (1996). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi V. Alih bahasa : Halida SE, dkk. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benjamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua. Jakarta: PT Prehallindo.
- Riggio, Ronald E. 2003. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. 4th ed. Prentice Hall. New Jersey.
- Schermerhorn, J.R. 2011. *Management for Productivity*. 3 ed. USA: John Wiley & Sons.
- Sloat, K. C. M. 1999. *Organizational Citizenship: Does Your Firm Inspire to be Good Citizenship?*. *Professional Safety*. Vol. 44 (4): 20-23.
- Siagian, S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. 2002. Metode Statistika. Bandung: Tarsito.

- Sugiyono dan Wibowo, E. 2002. *Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- . 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, Rahmi L., (2010), Hubungan antara Budaya Perusahaan dan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pada LPP TVRI Sumatera Utara, *Analitika: 2* (2): 108-117
- Supardi dan Anwar, S. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Stone, A. A., & Neale, J. M. 2004. *New Measure of Daily Coping : Development and Preliminary Results*. *Journal of Applied Psychology*. 46. 4. 892 – 906.
- Timpe, D.A. 1999. *Produktivitas: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: AlexMedia Komputindo.
- Tobing, H., Cut M., (2011), Kontribusi Persepsi Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. Alpin Boga Pangan Medan, *Analitika: 3* (1): 19-28
- Wahyuddin, M. 2004. *Industri dan Orientasi Ekspor*. Surakarta: MuhammadiyahUniversity Press.