

ABSTRAK

Dewi Musaropah (1209240063): “Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi (Penelitian di PT Lembaga Keuangan Mikro Garut)”

Dalam menghadapi persaingan ketat di era globalisasi, perusahaan ditantang untuk meningkatkan daya saingnya melalui kinerja pegawai yang optimal. Salah satunya perilaku pegawai yang berkontribusi besar terhadap kesuksesan perusahaan adalah *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku sukarela yang melampaui tugas formal pegawai dan hal ini mampu mendukung efektivitas perusahaan. Untuk mendorong perilaku ini, *Quality of Work Life* berperan penting karena lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai. Akan tetapi, pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* tidak selalu berhubungan langsung, melainkan melalui keterlibatan kerja pegawai dalam pekerjaannya atau disebut *Work Engagement*.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Work Engagement* sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Lembaga Keuangan Mikro Garut dan diambil sampel sebanyak 64 orang dengan metode *probability sampling* melalui *simple random sampling* sebagai metode pengambilan sampel. SPSS versi 26 digunakan sebagai *software* untuk melakukan analisis data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai $t_{hitung} (5,882) > t_{tabel} (1,998)$, koefisien positif sebesar 0,418 dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. *Quality of Work Life* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* dengan nilai $t_{hitung} (8,852) > t_{tabel} (1,998)$, koefisien positif sebesar 0,788 dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Kemudian, *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai $t_{hitung} (6,145) > t_{tabel} (1,998)$, koefisien positif sebesar 0,408 dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil pengaruh tidak langsung antara *Quality of Work Life* dengan *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Work Engagement* sebagai mediasi menunjukkan bahwa *Work Engagement* dapat memediasi dengan nilai $t_{hitung} (2,145) > t_{tabel} (1,998)$, koefisien positif sebesar 0,220, taraf signifikansi $0,036 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji sobel sebesar 5,069 dapat diketahui bahwa *Work Engagement* dapat memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebagai *partial mediation* dengan taraf persentase sebesar 50,69%. Ini berarti semua hipotesis diterima.

Kata Kunci: *Quality of Work Life*, *Work Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior*, OCB