

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Quality of Work Life* (QWL) dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan kontrak di pameran mode Mall X Yogyakarta. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara QWL dengan OCB. Subjek penelitian adalah karyawan kontrak berusia 20-25 tahun dan sudah bekerja minimal 1 tahun sebanyak 70 karyawan. Pengambilan subjek menggunakan *sampling purposive* dengan data yang dikumpulkan menggunakan Skala OCB dan Skala QWL. Data dianalisis menggunakan korelasi *product moment* dengan program SPSS v.23. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai korelasi sebesar 0.285 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.005$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara QWL dengan OCB. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.296 yang berarti QWL memiliki kontribusi 8.1% terhadap OCB dan sisanya 91.9% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu faktor karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan faktor karakteristik kepemimpinan.

Kata kunci : QWL, OCB

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between Quality of Work Life (QWL) and organizational citizenship behavior (OCB) on contract employees at the Mall X Yogyakarta fashion exhibition. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between QWL and OCB. The research subjects were contract employees aged 20-25 years and had worked for at least 1 year as many as 70 employees. Subject collection uses purposive sampling with data collected using OCB Scale and QWL Scale. Data were analyzed using product moment correlation with the SPSS v.23 program. Based on the results of the analysis, obtained a correlation value of 0.285 with $p = 0.000$ ($p < 0.005$). These results show that there is a significant positive relationship between QWL and OCB. The acceptance of the hypothesis in this study shows the coefficient of determination (R^2) of 0.296 which means that QWL has a contribution of 8.1% to OCB and the remaining 91.9% is influenced by other factors, namely individual characteristics, job characteristics, organizational characteristics, and leadership characteristics.

Keywords: QWL, OCB