



+62 813 8765 4578

+62 813 8765 4578

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti-info@gmail.com

**PENGARUH TINGKAT QUALITY OF WORK LIFE (QWL), DAN
KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP ORGANIZING
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. GRAINDO MEDIATAMA**

Nofsri Suriyana¹⁾, Ronni Andri Wijaya²⁾, Vicky Brama Kumbara³⁾

^{1,2,3.} Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

<p>ARTICLE INFORMATION Received: 6 Agustus 2020 Revised: 25 Agustus 2020 Issued: 4 September 2020</p> <p>Corresponding author: first author</p> <p>E-mail: nofrsuriyana17@gmail.com</p>  <p>DOI:10.38035/JMPIS</p>	<p>Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengestimasi Pengaruh Tingkat <i>Quality Of Work Life (QWL)</i>, dan <i>Knowledge Management Terhadap Organizing Citizenship Behavior (OCB)</i> dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada PT. Graindo Mediatama Barat. Teknik pemilihan sampel menggunakan <i>random sampling</i> dan diperoleh sebanyak 34 responden yaitu karyawan PT. Graindo Mediatama Padang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS 21.0. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan bahwa <i>Quality of Work Life (QWL)</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Organisational Citizenship Behaviour</i>. <i>Knowledge Management</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organisational Citizenship Behaviour</i>. <i>Quality of Work Life (QWL)</i>, dan <i>Knowledge Management</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organisational Citizenship Behaviour</i>. <i>Quality of Work Life (QWL)</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Organisational Citizenship Behaviour</i> melalui Kepuasan Kerja. <i>Knowledge Management</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organisational Citizenship Behaviour</i> melalui Kepuasan Kerja. Dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organisational Citizenship Behaviour</i> pada PT. Graindo Mediatama Padang.</p> <p>Kata Kunci: Quality of Work Life (QWL), Knowledge Management, Organizing Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja</p>
--	--

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan ilmu dan persaingan bisnis yang semakin pesat, akan menimbulkan tantangan baru yang harus dihadapi oleh perusahaan. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas agar mampu mencapai keunggulan kompetitif dan dapat bersaing di pasar global. Organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, karena pada dasarnya SDM merupakan elemen utama dari sebuah

organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi (Hasibuan, 2018).

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan pada manajemen sumber daya manusia yang baik. Hal ini harus menjadi prioritas utama organisasi untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi. Kinerja anggota merupakan faktor yang penting dalam kelangsungan suatu organisasi, hal ini dikarenakan baik atau tidaknya kinerja seorang anggota organisasi berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi selanjutnya. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk mengembangkan *extra-role behavior* yang salah satunya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Uttunggadewi & Indrawati, 2019).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Adanya perilaku tersebut diharapkan mampu membuat perusahaan lebih efektif. Organisasi yang efektif membutuhkan *Organizational Citizenship Behavior* sehingga karyawan dituntut untuk bekerja tidak hanya pada apa yang menjadi tugasnya (*in-role*) tapi juga mampu dan mau bekerja di luar tugas pokoknya (*extra-role*) tidak secara langsung mendapatkan kompensasi pada sistem penghargaan atau penggajian formal (Sumiati, Ardiana, & Pratiwi, 2018).

Kepuasan kerja adalah salah satu alasan meningkatnya kinerja karyawan, individu yang merasa puas akan pekerjaannya akan memiliki komitmen terhadap perusahaan dan begitu sebaliknya apabila individu tersebut tidak puas akan pekerjaannya maka sulit untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan. Seseorang yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal yang lebih diluar tanggung jawab formalnya yang menciptakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (Dewi & Suwanda, 2015).

KAJIAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Rohayati (2017), Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di reward oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedurprosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif.

Quality of Work Life

Menurut Siagian (2015), *Quality Of Work Life* didefinisikan sebagai upaya dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan dalam menentukan cara mereka bekerja dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Suasana kerja akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kualitas kehidupan kerja seseorang dapat memiliki dampak positif pada peningkatan kepuasan kerja terhadap organisasi, seperti tingkat absensi dan kinerja karyawan.

Knowledge Management

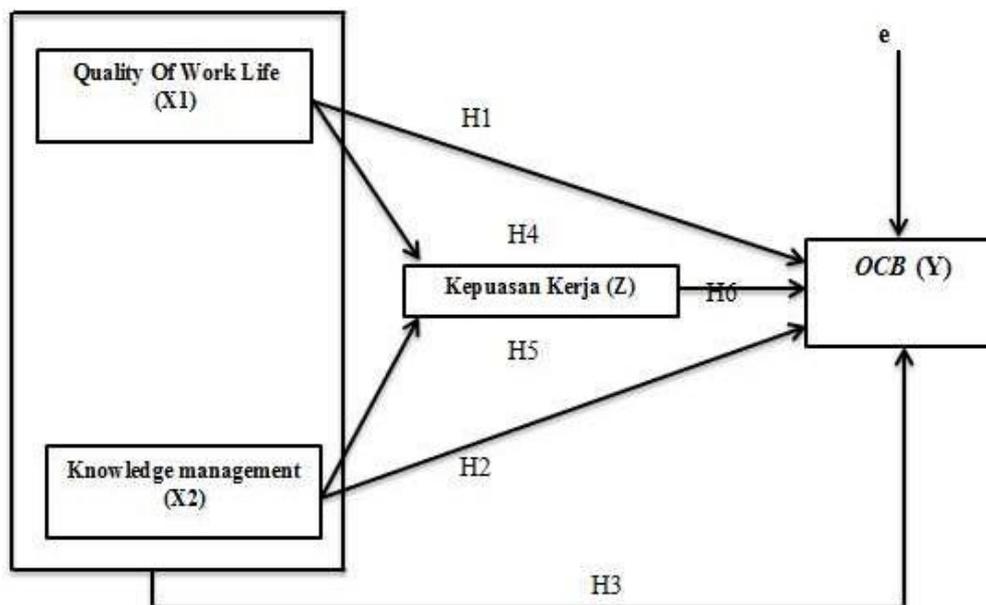
Knowledge management ialah suatu fungsi yang membentuk, mengidentifikasi dan mengelola pengetahuan organisasi untuk keuntungan jangka panjang. Untuk mendapatkan knowledge management yang maksimal tidak hanya cukup mengelola pengetahuan organisasi saja, melainkan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki setiap individu yang

berada didalam organisasi (Falah, 2017)

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2016), kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini Nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan- keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

Kerangka Fikir



Gambar 1: Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Graindo Mediatama Padang yang berjumlah sebanyak 34 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang secara mutlak tidak diketahui berapa persentase sampel tersebut. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Kerana jumlah populasi yang sedikit, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Graindo Mediatama Padang yang berjumlah 34 karyawan.

Analisis Linier Regresi Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Persamaan I

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Persamaan II

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e \quad (2)$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Quality Of Work Life* (X_1) dan *Knowledge Management* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada PT. Graindo Mediatama Padang. Hasil pengolahan data dengan metode analisis Regresi Berganda variabel penelitian disajikan pada tabel 1. sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda Persamaan I

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,785	3,749		1,276	,211
1 Quality Of Work Life	,356	,069	,478	5,119	,000
Knowledge Management	,554	,070	,740	7,928	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$KK = 4,785 + 0,356 (QWL) + 0,554 (KM) + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 4,785 artinya apabila *Quality Of Work Life* dan *Knowledge Management* tidak ada atau bernilai 0 (nol) maka Kepuasan Kerja tetap sebesar konstanta yaitu 4,785 satuan bobot.
2. Koefisien regresi variabel *Quality Of Work Life* adalah sebesar 0,356 artinya apabila *Quality Of Work Life* ditingkatkan sebesar satu-satuan bobot, dengan asumsi *Knowledge Management* diabaikan atau bernilai 0 (nol), maka akan mengakibatkan kenaikan pada Kepuasan Kerja sebesar 0,356 satuan bobot. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *Quality Of Work Life* dengan Kepuasan Kerja, semakin baik atau semakin tinggi *Quality Of Work Life* maka akan semakin meningkat Kepuasan Kerja.
3. Koefisien regresi *Knowledge Management* adalah sebesar 0,554 artinya apabila *Knowledge Management* ditingkatkan sebesar satu-satuan bobot, dengan asumsi *Quality Of Work Life* diabaikan atau bernilai 0 (nol), maka akan mengakibatkan kenaikan pada Kepuasan Kerja sebesar 0,554 satuan bobot. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *Knowledge Management* dengan Kepuasan Kerja, semakin baik *Knowledge Management* maka akan semakin meningkat Kepuasan Kerja.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	4,785	3,749			1,276	,211
1 Quality Of Work Life	,356	,069	,478		5,119	,000
Knowledge Management	,554	,070	,740		7,928	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 2. di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel *Quality Of Work Life* (X_1) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,119 > t_{tabel} 1,695$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan **H_a diterima**, berarti *Quality Of Work Life* (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- 2) Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Management* (X_2) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 7,928 > t_{tabel} 1,695$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan **H_a diterima**, berarti *Knowledge Management* (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari *Quality Of Work Life* (X_1), *Knowledge Management* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) yang digambarkan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi Persamaan 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 ^a	,731	,713	2,761

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh angka R.Square sebesar 0,731 atau 73,1%, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen *Quality Of Work Life* (X_1) dan *Knowledge Management* terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,731 atau 73,1%. Sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan II

Tabel 4. Analisis Regresi Berganda Persamaan II

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	1,172	3,152			,372	,713
1 Quality Of Work Life	,102	,077	,131		1,313	,199
Knowledge Management	,297	,100	,380		2,979	,006
Kepuasan Kerja	,588	,147	,563		3,994	,000

a. Dependent Variable: Organizing Citizenship Behaviour

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4. diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$OCB = 1,172 + 0,102 (QWL) + 0,297 (KM) + 0,558 (KK) + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 1,172 artinya apabila *Quality Of Work Life* dan *Knowledge Management* serta Kepuasan Kerja tidak ada atau bernilai 0 (nol) maka *Organizing Citizenship Behavior* tetap sebesar konstanta yaitu 1,172 satuan bobot.
- 2) Koefisien regresi variabel *Quality Of Work Life* adalah sebesar 0,102 artinya apabila *Quality Of Work Life* ditingkatkan sebesar satu-satuan bobot, dengan asumsi *Knowledge Management* dan Kepuasan Kerja diabaikan atau bernilai 0 (nol), maka akan mengakibatkan kenaikan pada *Organizing Citizenship Behavior* sebesar 0,102 satuan bobot. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *Quality Of Work Life* dengan *Organizing Citizenship Behavior*, semakin baik atau semakin tinggi *Quality Of Work Life* maka akan semakin meningkat *Organizing Citizenship Behavior*.
- 3) Koefisien regresi variabel *Knowledge Management* adalah sebesar 0,297 artinya apabila *Knowledge Management* ditingkatkan sebesar satu-satuan bobot, dengan asumsi *Quality Of Work Life* dan Kepuasan Kerja diabaikan atau bernilai 0 (nol), maka akan mengakibatkan kenaikan pada *Organizing Citizenship Behavior* sebesar 0,297 satuan bobot. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *Knowledge Management* dengan *Organizing Citizenship Behavior*, semakin baik atau semakin tinggi *Knowledge Management* maka akan semakin meningkat *Organizing Citizenship Behavior*.

Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 5. Hasil Uji t dengan Variabel Intervening
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,172	3,152		,372	,713
Quality Of Work Life	,102	,077	,131	1,313	,199
1 Knowledge Management	,297	,100	,380	2,979	,006
Kepuasan Kerja	,588	,147	,563	3,994	,000

a. Dependent Variable: Organizing Citizenship Behaviour

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 5. maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Organizing Citizenship Behavior*
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel *Quality of Work Life* (X_1) dengan nilai signifikan $0,199 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,313 > t_{tabel} 1,669$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan **H_1 ditolak**, berarti *Quality Of Work Life* (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Organizing Citizenship Behavior* (Y).
- 2) Pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Organizing Citizenship Behavior*
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Management* (X_2) dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,979 < t_{tabel} 1,669$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan **H_2 diterima**, berarti *Knowledge Management* (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizing Citizenship Behavior* (Y).
- 3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizing Citizenship Behavior*
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,994 > t_{tabel} 1,669$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan **H_6 diterima**, berarti Sanksi Pajak (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizing Citizenship Behavior* (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari *Quality Of Work Life* (X_1), *Knowledge Management* (X_2), dan Sanksi Pajak (X_3) terhadap *Organizing Citizenship Behavior* (Y) yang di moderasi oleh variabel Kepuasan Kerja (Z) digambarkan pada tabel 6. berikut :

Tabel 6. Hasil R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,639	,623	2,263

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Quality Of Work Life , Knowledge Management

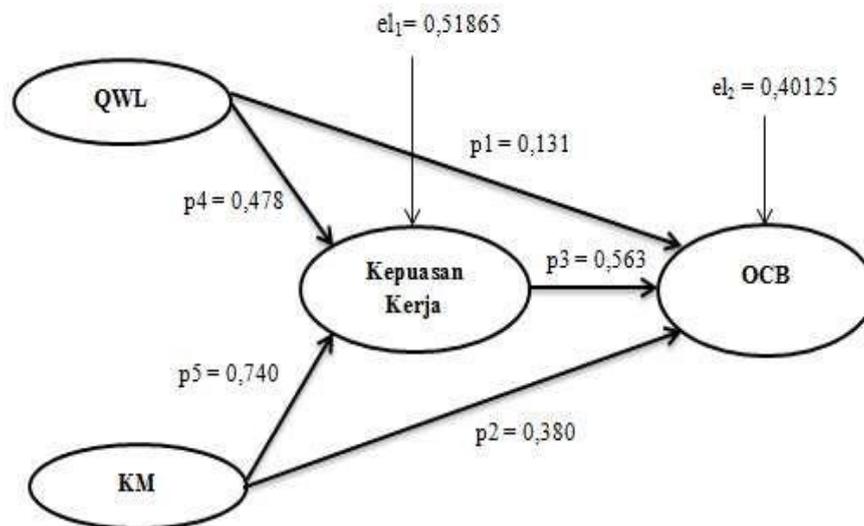
b. Dependent Variable: Organizing Citizenship Behaviour

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh angka *R square*) sebesar 0,639 atau 63,9%, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen *Quality Of Work Life* (X_1), *Knowledge Management* (X_2) Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel dependen *Organizing Citizenship Behavior* (Y) dan dengan adalah sebesar 63,9%. Sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Analisis Uji Path

- Dari persamaan I diperoleh nilai beta pada koefisien $X_1 = 0,478$, $X_2 = 0,740$, dan untuk nilai $e_{11} = \sqrt{1 - 0,731} = 0,51865$.
- Dari persamaan II diperoleh nilai beta pada koefisien $X_1 = 0,131$, $X_2 = 0,380$, dan $Z = 0,563$, serta untuk nilai $e_{12} = \sqrt{1 - 0,839} = 0,40125$.



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

Maka didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$KK = 0,478 (QWL) + 0,740 (KM)$$

$$OCB = 0,131 (QWL) + 0,380 (KM) + 0,563 (KK) + e$$

Dari gambar persamaan diatas maka dapat diketahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen, yang akan disajikan sebagai berikut :

- Total pengaruh variabel *Quality Of Work Life* (X_1) baik secara langsung maupun saat dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Z) terhadap *Organizing Citizenship Behavior* (Y) adalah sebagai berikut :

Total pengaruh <i>Quality Of Work Life</i>	= (p1) + (p4) (p3)
Pengaruh langsung	= 0,380
Pengaruh tak langsung (0,478 * 0,563)	= 0,269
Total pengaruh (korelasi X_1 ke Y)	= 0,649

2. Total pengaruh variabel *Knowledge Management* (X_2) baik secara langsung maupun saat dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Z) terhadap *Organizing Citizenship Behavior* (Y) adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total pengaruh } \textit{Knowledge Management} &= (p_2) + (p_5) (p_3) \\ \text{Pengaruh langsung} &= 0,131 \\ \text{Pengaruh tak langsung } (0,740 * 0,563) &= 0,416 \\ \text{Total pengaruh (korelasi } X_2 \text{ ke } Y) &= 0,547 \end{aligned}$$

a. Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Kepuasan Kerja

Penilaian hipotesis ini akan membandingkan mana yang lebih besar antara nilai pengaruh langsung dari variabel X_1 yaitu *Quality Of Work Life* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan pengaruh tidak langsung *Knowledge Management* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Dari analisis jalur, dapat diketahui pengaruh langsung *Knowledge Management* (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 0,380, sedangkan pengaruh tidak langsung *Quality Of Work Life* (X_1) melalui Kepuasan Kerja (Z) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $0,478 * 0,563 = 0,269$. Maka pengaruh total yang diberikan X_1 terhadap Y adalah jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung yaitu : $0,380 + 0,269 = 0,649$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,380 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,269 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada nilai pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Maka H_0 diterima dan **H_4 ditolak**.

b. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Kepuasan Kerja

Penilaian hipotesis ini akan membandingkan mana yang lebih besar antara nilai pengaruh langsung dari variabel X_2 yaitu *Knowledge Management* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan pengaruh tidak langsung *Knowledge Management* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Dari analisis jalur, dapat diketahui pengaruh langsung *Knowledge Management* (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 0,380, sedangkan pengaruh tidak langsung *Knowledge Management* (X_2) melalui Kepuasan Kerja (Z) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $0,740 * 0,563 = 0,416$. Maka pengaruh total yang diberikan X_2 terhadap Y adalah jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung yaitu : $0,131 + 0,416 = 0,547$.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,131 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,416 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar daripada nilai pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa *Knowledge Management* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening, atau H_0 ditolak dan **H5 diterima**.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana Pengaruh Tingkat *Quality Of Work Life* (QWL), dan *Knowledge Management* Terhadap *Organizing Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Graindo Mediatama. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) tidak berpengaruh terhadap *Organisational Citizenship Behaviour* pada PT. Graindo Mediatama Padang.
2. Dari hasil uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organisational Citizenship Behaviour* pada PT. Graindo Mediatama Padang.
3. Dari hasil uji secara simultan dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* (QWL), dan *Knowledge Management* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organisational Citizenship Behaviour* pada PT. Graindo Mediatama Padang.
4. Dari hasil uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) tidak berpengaruh terhadap *Organisational Citizenship Behaviour* melalui Kepuasan Kerja pada PT. Graindo Mediatama Padang.
5. Dari hasil uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organisational Citizenship Behaviour* melalui Kepuasan Kerja pada PT. Graindo Mediatama Padang.
6. Dari hasil uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organisational Citizenship Behaviour* pada PT. Graindo Mediatama Padang.

DAFTAR RUJUKAN

- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2019). Knowledge Management, Decision-Making Style And Organizational Performance. *Journal Of Innovation And Knowledge*, 4(2), 104–114. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.07.003>
- Budihardjo, A. (2017). *Knowledge Management Efektivitas Berinovasi Meraih Sukses* (1st Ed., Vol. 6). Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing.
- Dalkir, K. (2011). Knowledge Management. In *Understanding Information Retrieval Systems: Management, Types, And Standards*. <https://doi.org/10.4018/jksr.2012070105>
- Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwanda, I. G. M. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 49–64. <https://doi.org/10.21831/jim.v12i2.11749>
- Eka Kurniawati, C. (2018). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Work Engagement Dan Organizational Citizenship Behaviour Pada Perusahaan Elektronik Di Surabaya. *Jurnal Agora*, 6(2), 1–6.
- Falah, A. S. N. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi Pada Karyawan Pt Semen Indonesia Persero Tbk). *Skripsi Bab Ii*, 50(4), 192–198.
- Fasmitha, S. D. (2017). Pengaruh Knowledge Management dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Universitas Lampung*.
- Ferdinand, P. D. A. (2016). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Bp Undip 2. <https://doi.org/10.4304/jcp.8.2.326-333>

- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero). Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Handoko, H. (2016). Manajemen. Yogyakarta: Bpfe.
- Hasan Alfani, M., & Hamzah, Z. (2019). The Effect Of Quality Of Work Life Toward Job Performance And Work Satisfaction At Education Staff In Islamic University Of Riau. *Journal Of Management Info*, 6(1), 4–8. <https://doi.org/10.31580/jmi.v6i1.492>
- Hasibuan. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Jati, A. N. (2016). Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasional: Hubungannya Dengan Organization Citizenship Behavior, 5(2), 86–91.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Marhamah. (2018). Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Dan Reward Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru Sekolah Dasar Negeri (Sdn) Di Babelan Bekasi Marhamah 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 937–947.
- Martini, M., Lestari, W., Yulianthini, N. N., & Suwendra, I. W. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. <https://doi.org/10.21082/jtidp.v4n2.2013.p165-174>
- Nursalam. (2017). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Salemba Medika.
- Organ, D. W. (2015). Organizational Citizenship Behavior. In *International Encyclopedia Of The Social & Behavioral Sciences: Second Edition*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22031-X>
- Prasetio, A. P., & Hayuningrat, H. (2017). Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Harian Umum Fajar Cirebon. *Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 247–256.
- Purwanti, L., & Musadieq, M. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dan Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operasiddan Pemeliharaannpt Pembangkitan Jawa Bali (Pjb) Unit Pembangkitan Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*.
- Puryantini, N., Arfati, R., & Tjahjadi, B. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi Di Organisasi Penelitian Pemerintah. *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*.
- Rahman, A. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja; Suatu Tinjauan Literatur Dan Pandangan Dalam Konsep Islam. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(1), 7–22.
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). Analisis.Faktor “ Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*.
- Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th Edition)*. Pearson Education Limited.
- Rohayati, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *Smart – Study & Management Research*, Xi(1), 20–38.
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudjiwanati. (2016). Efektivitas Transfer Pengetahuan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Inovasi. *Jurnal Universitas Wisnuwardhana*, 1–14.
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Cv Alfabeta. <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Sujarweni Wiratna. (2015). Metodologi Penelitian - Bisnis Dan Ekonomi. In *Metodologi Penelitian*. <https://doi.org/10.1145/2505515.2507827>
- Sumiati, Ardiana, I. D. Ketut R., & Pratiwi, A. I. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan Madura Jawa Timur). *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 05(01).
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit Volume 7*.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Pdf. Alfabeta.
- Suyantiningsih, T., Haryono, S., & Zami, A. (2018). Effects Of Quality Of Work Life (Qwl) And Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) On Job Performance Among Community Health Centre Paramedics In Bekasi City , Indonesia, 9(6), 54–65.

- Syahbanuari, B. A., & Abdurrahman, D. (2018). Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
- Tarigan, P. B. (2017). Teori Quality Of Work Life. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Tarigan, Z. J. H., Rini, W. A., & Djati, S. P. (2017). Dampak Sharing Knowledge Terhadap Best Operational Practice Melalui Organizational Citizenship Behavior Dan Service Quality Di Polwiltabes Surabaya. Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan), 14(2), 210. <https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2010.V14.I2.2143>
- Uttunggadewi, F. K., & Indrawati, E. S. (2019). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Bagian Customer Service Pt. Garuda Indonesia. Empati, 8(1), 144–150.
- Wardhana, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Dapensi Pt Dapensi Dwikarya Bandung The Effect Of Job Satisfaction On Employee Performance Pt, (November).
- Wirawan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Depok.