

# **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA KARYAWAN PT. PEGADAIAN CABANG OESAPA KUPANG**

*The Influence Of Work Life Balance And Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior (OCB) On Employees Of PT. Oesapa Kupang Branch Pawnshop*

**Wulan Soh Panie<sup>1,a)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>2,b)</sup>, Debryana Y Salean<sup>3,c)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>4,d)</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

**Koresponden :** <sup>a)</sup> wsohpanie@gmail.com, <sup>b)</sup> rolland\_fanggidae@staf.undana.ac.id, <sup>c)</sup> debryana.salean@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> tarsisiustimuneno@staff.undana.ac.id

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *work life balance* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan PT. Pegadaian cabang oesapa kupang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 25 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis data statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan model regresi liner berganda. Berdasarkan hasil analisis deskriptif capaian variabel *work life balance*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* berada pada kategori sangat tinggi. Hasil uji hipotesis sec parsial membuktikan bahwa *work life balance* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

**Kata Kunci :** *Work Life Balance*, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan jasa atau usaha kerja yang bisa diberikan dalam proses produksi dalam hal lain SDM menggambarkan kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan suatu barang dan jasa, SDM berkaitan dengan manusia yang bisa bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja bisa diartikan mampu melakukan segala kegiatan yang memiliki kegiatan ekonomi (Sumarsono, 2003). Karyawan yang memberikan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja, melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja inilah yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Work life balance* didefinisikan sebagai menjaga keseimbangan yang tepat antara jam kerja, keterlibatan psikologis dan emosional dalam pekerjaan dan keluarga, serta kepuasan

karyawan sebagai akibat dari peran pekerjaan dan keluarga mereka (Syekh, et al 2018) Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang di karakteristikkan dengan meyakini dan menerima tujuan dan *value* yang dimiliki organisasi, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam organisasi, mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Allen dan Meyer 2012: 257-259). Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 12 Februari 2024 dengan salah satu karyawan PT. Pegadaian cabang Oesapa Kupang ada masalah yang ditemukan yaitu jadwal lembur karena banyak pekerjaan yang harus diselesaikan menyebabkan karyawan tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan. Jika karyawan tidak dapat melakukan kegiatan pribadi menyebabkan karyawan menjadi tidak semangat pada saat bekerja yang tentunya memengaruhi kinerja karyawan tersebut. Dan yang menjadi riset gap dalam penelitian ini ialah lokasi penelitiannya, ditetapkan PT. Pegadaian cabang Oesapa karena kurangnya penelitian yang dilakukan secara khusus mengenai pengaruh *work life balance* dan komitmen organisasi terhadap OCB. Hal ini menunjukkan adanya peluang untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dan spesifik di perusahaan tersebut.

## KAJIAN PUSTAKA

### *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ (1997), (OCB) dapat didefinisikan sebagai perilaku atau tingkah laku di tempat kerja yang melebihi persyaratan kerja seseorang menurut penilaian pribadi. Organ (1997) juga menyatakan bahwa OCB adalah perilaku individu di luar perannya yang dimiliki yang dapat dikenali secara tidak langsung dalam sistem kerja formal dan dapat secara langsung meningkatkan efisiensi organisasi. OCB adalah kinerja kontekstual yang melibatkan perilaku yang memberikan dukungan psikologis dan dukungan terhadap lingkungan sosial yang membantu melakukan tugas. Menurut Organ (1997), perilaku ini dimaksudkan untuk meningkatkan jumlah pekerjaan yang menguntungkan organisasi. Faktor-Faktor yang Memengaruhi OCB

1. Iklim organisasi
2. Kepuasan
3. Komitmen
4. Moral
5. Motivasi

Menurut Azhar (2022) OCB memiliki manfaat berikut:

1. Meningkatkan pengetahuan dan kinerja karyawan.
2. Memberikan bantuan kepada karyawan baru untuk menyelesaikan tugas yang belum diselesaikan; dan
3. Saling membantu satu sama lain dalam mengatasi beban kerja yang berlebihan.
4. Mendorong karyawan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar.
5. Memiliki kemampuan untuk menerima sikap memaksa tanpa mengeluh
6. Menumbuhkan rasa berani karyawan untuk mempertahankan organisasi.
7. Meningkatkan komunikasi antara karyawan sehingga mereka lebih sadar akan masalah organisasi.

8. Membantu organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.

### ***Work-Life Balance***

Menurut Atif Sheikh et al. (2018), *work-life balance* adalah tingkat keterlibatan dan kepuasan seseorang yang sebanding dengan peran mereka dalam pekerjaan dan keluarga. Ini juga dapat dilihat sebagai kemampuan seseorang untuk menyelaraskan peranannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti liburan, aktivitas pribadi, aktivitas keluarga, dan tanggung jawab individu (Akter et al., 2019). *Work life balance* juga didefinisikan sebagai tindakan menjaga keseimbangan antara untuk berkomitmen pada aktivitas profesional dan komponen kehidupan pribadi seseorang guna menjaga keseimbangan hubungan (Durudolu & Mamudu, 2020). Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Work-Life Balance* :

1. Faktor individu
2. Faktor sosial

Fotiadis et al. (2019) menyebutkan beberapa manfaat keseimbangan kerja yang dapat berdampak baik pada perusahaan dan karyawan. Berikut adalah beberapa manfaat yang disebutkan oleh mereka:

1. Mampu mengurangi biaya dan beban terkait rekrutmen dan absensi karena *work-life balance* yang baik dapat mengurangi *turnover* dan absensi yang tinggi.
2. Dapat meningkatkan proses perekrutan dan membantu menarik tenaga kerja berkualitas tinggi.
3. Memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mempertimbangkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan.
4. Mampu menjadi cara yang lebih baik untuk mengukur seberapa aktif anggota staf terlibat dalam organisasi.

### **Komitmen Organisasi**

Salah satu komponen perilaku karyawan adalah komitmen organisasi, menurut Robbins dan Judge (2008) dalam studi perilaku organisasi. Komitmen organisasi adalah ketika seorang karyawan mendukung organisasi dan tujuannya dan ingin tetap bersama. Tingkat keterlibatan seseorang dalam pekerjaan menunjukkan dukungannya terhadap pekerjaan itu sendiri, sementara tingkat komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan dukungan terhadap perusahaan yang merekrut individu tersebut. Komitmen organisasi, juga dikenal sebagai komitmen organisasi, adalah sikap seseorang terhadap organisasi dan nilai-nilai, tujuan, dan keinginan untuk terus menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins (2008), ada tiga indikator yang menunjukkan komitmen organisasi:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) Perasaan emosi seseorang terhadap organisasi dan nilai-nilainya disebut sebagai komitmen afektif. Orang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan tetap bekerja untuk perusahaan karena mereka ingin melakukannya dengan sungguh-sungguh.
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) adalah tentang persepsi nilai ekonomi yang diperoleh jika seorang karyawan tetap berada di organisasi daripada meninggalkannya. Karena mereka mendapatkan imbalan yang cukup tinggi untuk kerja mereka, ini membuat mereka bertahan dan berkomitmen pada organisasi. Komitmen ini mendorong karyawan untuk tetap di perusahaan karena mereka sangat membutuhkannya.

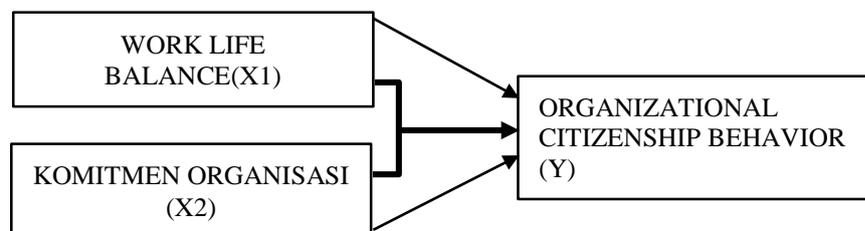
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), komitmen normatif berarti bahwa seseorang memiliki kewajiban moral atau etis untuk tetap bekerja untuk perusahaan. Dengan kata lain, mereka merasa memiliki kewajiban moral untuk mempertahankan hubungan dengan perusahaan.

Komitmen karyawan terhadap organisasi tidak terjadi secara instan, melainkan melalui proses yang berlangsung dalam jangka waktu yang cukup lama. Selain itu, komitmen karyawan pada organisasi juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Faktor personal, seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian individu.

1. Karakteristik pekerjaan, seperti lingkup jabatan, tingkat tantangan, tingkat konflik, peran yang diemban, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
2. Karakteristik struktur organisasi, seperti ukuran organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), dan kehadiran serikat pekerja.
3. Pengalaman kerja, di mana pengalaman kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap tingkat komitmen mereka pada organisasi. Karyawan yang baru bekerja beberapa tahun dan karyawan yang telah bekerja selama puluhan tahun akan memiliki tingkat komitmen yang berbeda terhadap organisasi.

### Kerangka Berpikir

OCB adalah perilaku individu di luar peran yang dimiliki yang dapat dikenali secara tidak langsung dalam sistem kerja formal dan dapat secara langsung meningkatkan efisiensi organisasi. Adapun yang menjadi indikator dari OCB yang peneliti gunakan yaitu *Altruisme* (perilaku menolong), *Civic Virtue* (tanggung jawab keanggotaan), *Conscientiousness* (menguntungkan), *Courtesy* (rasa hormat), *Sportmanship* (sikap sportif).



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : *Work lifer balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan PT. Pegadaian cabang oesapa kupang.
- H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada aryawan PT. Pegadaian cabang oesapa kupang.
- H3 : *Work life balance* dan komitmen Organisasi secara simulan berpengaruh signifikan terhadap OCB pada karyawan PT. Pegadaian cabang oesapa kupang.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif, Sugiyono (2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menayakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini metode asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel bebas yaitu *Work life balance* (X1) dan komitmen organisasi (X2) dan terdapat variabel terikat (Y) yaitu OCB. . Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Pegadaian cabang Oesapa kupang yang berjumlah 25 orang.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan thitung dengan tabel. (Priyatno, 2011). Apabila besarnya probabilitas signifikan lebih kecil dari  $(\alpha) = 0,05$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_1$  ditolak. Sedangkan jika probabilitas lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**Tabel 2.**  
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.636	6.325		2.156	.042
	WORK LIFE BALANCE	.578	.250	.394	2.314	.030
	KOMITMEN ORGANISASI	.583	.226	.439	2.581	.017

a. Dependent Variable: OCB

#### 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Untuk menguji secara bersama-sama pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam bagian pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telah ilmiah. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : *work life balance* (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu OCB (Y) pada pegawai PT. Pegadaia cabang Oesapa kupang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif menggunakan garis kontinum yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi unit analisis berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Frekuensi jawaban pada setiap skala kemudian dikalikan skala tersebut ( 5 skala jawaban) kemudian diakumulasikan untuk mendapatkan capaian item, capaian indikator, dan capaian variabel.

### Analisis Regresi Inferensial Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *work life balance* dan komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kupang. Hasil Uji Analisis Linear Berganda dapat dilihat pada gambar berikut. Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta  $a$  sebesar 13,636 yang artinya jika *Work Life Balance* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) bernilai 0, maka nilai OCB adalah 13,636 satuan.
2. Besarnya angka koefisien regresi *work life balance* (X1) adalah 0,578. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya variabel *Work Life Balance* (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatnya variabel OCB (Y) sebesar 0,578 satuan.
3. Besarnya angka koefisien regresi Komitmen organisasi (X2) adalah 0,583. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya variabel OCB (Y) sebesar 0,583 satuan.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan *work life balance*, komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap OCB pada karyawan PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kupang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2021) di mana dari hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari Motivasi Intrinsik, *Work Life Balance*, Komitmen Organisasi terhadap OCB pada pegawai non PNS Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi di kabupaten kebumen.

OCB dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dan komitmen karyawan (Robbin dan Judge, 2008). Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang ada dalam organisasi, maka karyawan akan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan terbaik. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi, akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasi di mana karyawan tersebut bekerja. *Work Life Balance* dan Komitmen Organisasi merupakan dua hal yang sangat penting yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kupang, tentang Pengaruh *Work Life Balance* dan Komitmen Organisasi terhadap OCB menunjukkan bahwa : Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor, diketahui bahwa

capaian variabel OCB dan variabel *work life balance* berada pada kategori penilaian sangat Tinggi dan variabel komitmen organisasi berada pada kategori penilaian tinggi.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disajikan saran sebagai berikut

1. Manajemen PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kupang agar terus memberikan motivasi kepada karyawan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dalam kaitannya dengan komitmen organisasi, *work life balance* yang terdapat dalam PT. Pegadaian dan OCB dan lebih yang terdapat di PT. Pegadaian sehingga pada kriteria penilaian sangat tinggi dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang bisa dikembangkan lagi
2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian lanjutan, tetapi menggunakan faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu kepribadian, Motivasi, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Akter, A., Awal Hossen, M., & Islam, Md. N. (2019). Impact of Work Life Balance on Organizational Commitment of University Teachers: Evidence from Jashore University of Science and Technology. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(4).
- Atif Sheikh, M., Ashiq, A., Mehar, M. R., Hasan, A., & Khalid, M. (2018). Impact of Work and Home Demands on Work Life Balance: Mediating Role of Work Family Conflicts. *Pyrex Journal of Business and Finance Management Research*, 4(5), 48–57
- Allen, N.J & Mayer, J.P. 2014. *Commitment in the workplace; Theory research and application California : Sage Publication*
- Azhar, D.S. (2002) Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Job Craftng* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating pada PT. Socfin Indonesia Medan, Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Durudolu, OO, & Mamudu, PA (2020). Pekerjaan – Keseimbangan Hidup Pustakawan Di Perpustakaan Kenneth Dike Di Nigeria: Implikasi Terhadap Penyediaan
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The Mediating roles of psychological autonomy, competence and related n work-life balance and well-being. *Frontiers in psychology*, 10(1267)
- Karassvidou, E., & Glaveli, N. (2015). Keseimbangan Pekerjaan-Keluarga Melalui Lensa Teori Perbatasan: Kasus Com- “Mengemudi di Jalur Cepat.” *Kesetaraan, Keberagaman dan Inklusi: Jurnal Internasional*, 34(1), 84–97.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1).
- Mariati. (2013). Pengaruh Work-life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja, *Thesis*. Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Noviana, M. R (2022) Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai puskesmas manupaten.

- Organ, D. W. (1997). *Organizational Citizenship Behavior: It's Construct CleanUp Time. Human Performance*, 10 (2), 85–97.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Saputri, Z. R. (2021). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Work Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening* (Studi pada Pegawai Non PNS di Dinas Tenaga dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- Sumarsono Sony. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusiadan Ketenagakerjaan*.
- Syekh, MA, Ashiq, A., Mehar, MR, Hasan, A., & Kha-lid, M. (2018). Dampak Tuntutan Pekerjaan dan Rumah terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja: Peran Mediasi Konflik Keluarga Pekerjaan. *Jurnal Penelitian Manajemen Bisnis dan Keuangan Pyrex*, 4(5), 48–57.