



Pengaruh *Work Life Balance* Dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Pt Bank Sumut Medan Divisi Sumber Daya Manusia

Kristianti Adilla Putri Br Sembiring¹, Kartini Harahap², Onan Marakali Siregar³

^{1,2,3}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Received: 20 Maret 2025

Revised: 27 Maret 2025

Accepted: 04 April 2025

Abstrak

Peningkatan produktivitas suatu organisasi dapat dicapai melalui diantaranya kepatuhan, komitmen berupa loyalitas dan partisipasi dari para karyawan yang dibentuk oleh *organizational citizenship behavior* (OCB). Keberhasilan penerapan *organizational citizenship behavior* pada sebuah perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *work life balance* dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh *work life balance* dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT Bank Sumut Medan Divisi Sumber Daya Manusia. Pengaruh antara *work life balance* dan motivasi kerja tersebut akan dianalisis secara parsial dan simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor PT Bank Sumut Medan yang berjumlah 33 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dan secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Bank Sumut Medan Divisi Sumber Daya Manusia. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,898, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel *Work Life Balance* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 89,8% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan sangat erat. Serta nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,793 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 79,3%, sedangkan 20,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Motivasi Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

Abstract

Increasing the productivity of an organization can be achieved through compliance, commitment in the form of loyalty, and participation of employees formed by *organizational citizenship behavior* (OCB). The successful implementation of *organizational citizenship behavior* in a company is influenced by several factors, namely *work-life balance* and *work motivation*. This study aims to analyze how *work-life balance* and *work motivation* affect the *organizational citizenship behavior* of PT Bank Sumut Medan Human Resources Division employees. The influence between *work-life balance* and *work motivation* will be analyzed partially and simultaneously on *organizational citizenship behavior*. The form of research used in this research is quantitative research with an associative approach. The population in this study were all employees at the PT Bank Sumut Medan office totaling 33 people with sampling techniques using saturated sampling. Primary data used in this study were obtained by distributing questionnaires directly while secondary data were obtained

through literature studies. The data analysis methods used are instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results showed that work-life balance and work motivation had a positive and significant effect both partially and simultaneously on organizational citizenship behavior at PT Bank Sumut Medan Human Resources Division. The correlation coefficient (R) value is 0.898, which means that there is a relationship between the Work-Life Balance (X1) and Work Motivation (X2) variables on Organizational Citizenship Behavior (Y) of 89.8% so that the relationship between these variables can be categorized as very close. And the Adjusted R Square value of 0.793 or the coefficient of determination displays that the Work-Life Balance (X1) and Work Motivation (X2) variables on Organizational Citizenship Behavior (Y) are 79.3%, while the remaining 20.7% are influenced by other factors outside this research model.

Keywords: Work-life Balance, Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Sembiring, K., Harahap, K., & Siregar, O. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pt Bank Sumut Medan Divisi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4.A), 128-140. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10103>

PENDAHULUAN

Di sektor perbankan, OCB dapat memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Karyawan yang menunjukkan OCB cenderung lebih proaktif dalam membantu pelanggan, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan menyelesaikan tugas dengan kualitas tinggi, yang semuanya dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan kinerja bank secara keseluruhan. OCB ini mencakup berbagai perilaku, seperti bersedia memberikan bantuan kepada mematuhi kebijakan dan peraturan perusahaan, membantu bila diperlukan, dan bekerja sama dengan orang lain (Ritonga & Mardhiyah, 2023). Budaya yang menekankan nilai-nilai kerjasama, tanggung jawab sosial, dan dukungan antar rekan kerja dapat mempengaruhi tingkat OCB. perilaku OCB atau berperan extra memiliki peran penting dalam keberhasilan perusahaan (Saragih & Mardhiyah, 2023). PT Bank Sumut membangun budaya yang positif dan inklusif dengan meningkatkan kecenderungan karyawan untuk menunjukkan OCB.

Ada perbedaan signifikan dalam tingkat OCB antara karyawan di berbagai divisi, seperti divisi *front office* (*customer service*) dan *back office* (operasional). Misalnya, karyawan di divisi *front office* mungkin lebih sering menunjukkan OCB dalam bentuk pelayanan pelanggan yang ekstra, sementara karyawan di divisi *back office* mungkin menunjukkan OCB dengan meningkatkan efisiensi proses internal.

Baranik & Eby (2016) mendefinisikan OCB adalah perilaku dalam kinerja yang tidak ditemukan didalam deskripsi pekerjaan karyawan yang bersifat formal yang dimana hal tersebut dapat mendukung lingkungan sosial dan psikologi organisasi. Sedangkan menurut Muhdar (2015) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan model kegiatan yang membuat organisasi secara intrinsik dapat bekerjasama dan berhubungan dalam konteks sistem terbuka. Menurut Organ (Naway 2018) terdapat beberapa indikator *Organizational Citizenship Behavior* yaitu sebagai berikut:

1. *Altruism* (Perilaku Membantu orang lain)
Kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa.
2. *Civic virtue* (Ketelitian dan kehati-hatian)
Menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi.
3. *Conscientiousness* (Perilaku yang sportif)
Menggambarkan pekerja yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan.
4. *Courtesy* (Menjaga hubungan baik)
Perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
5. *Sportsmanship* (Kebijaksanaan Warga)
Menggambarkan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negative dari organisasi, sportsmanship menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi.

Organizational citizenship behavior dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya yaitu *work life balance*. Hal tersebut ditunjukkan oleh beberapa hasil penelitian terkait pengaruh *work life balance* terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini, menunjukkan bahwa apabila *work life balance* meningkat maka akan terjadi peningkatan pada *organizational citizenship behavior*. Meskipun banyak penelitian telah menunjukkan bahwa WLB dapat berdampak positif pada OCB, penelitian yang khusus mengkaji bagaimana WLB mempengaruhi OCB dalam konteks industri keuangan perbankan seperti PT Bank Sumut mungkin masih kurang.

Menurut Wijaya (2020), *Work Life Balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran karyawan di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik di antara kedua peran tersebut. Selanjutnya menurut McDonald dan Bradley dalam Pangemanan *et al* (2019) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauhmana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. Matakana *et al* (2023) menambahkan bahwa yang dimaksud dengan *work life balance* adalah keadaan di mana individu dapat mengelola dan mengalokasikan tanggung jawab mereka antara pekerjaan, kehidupan keluarga dan komitmen lainnya tanpa menciptakan konflik antara kehidupan keluarga dan karier. Indikator dalam mengukur *Work Life Balance* menurut McDonald dan Bradley dalam Pangemanan *et al* (2019), sebagai berikut:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu)
Merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)
Merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)
Merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

PT Bank Sumut terdapat berbagai inisiatif yang mendukung WLB, seperti fleksibilitas jam kerja dan program dukungan untuk karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga. Namun, belum ada penelitian yang mendalam mengenai bagaimana

aspek-aspek spesifik dari WLB ini misalnya, seberapa fleksibel jam kerja yang diterima atau seberapa efektif dukungan untuk tanggung jawab keluarga memengaruhi OCB di dalam cabang-cabang bank tersebut.

Pada karyawan PT Bank Sumut Medan cenderung kurang dalam aspek *work life balance*, hal tersebut dikarenakan adanya banyak tingkat absensi dengan keterangan terlambat kerja, cuti, hingga karyawan memilih untuk berhenti bekerja atau *resign*. Seperti yang dikemukakan oleh Fatmawati dan Irbayuni (2021) bahwa karyawan yang sering terlambat, cuti, hingga berencana *resign*, disebabkan adanya indikasi bahwa orang tersebut mengalami kesusahan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya dikarenakan ada kebutuhan lain selain pekerjaan yang harus dipenuhi yaitu kebutuhan yang meliputi kebutuhan keluarga, lingkungan, serta kebutuhan untuk pribadi. Berikut ini grafik yang menunjukkan tingkat *turn over* karyawan pada PT Bank Sumut:

Gambar 1. Jumlah Karyawan yang Masuk dan Keluar dari Bank Sumut

Keterangan	Jumlah				
	Sep-23	2022	2021	2020	2019
(Number of employee entering)	3	178	146	94	29
Jumlah Karyawan keluar (Number of employee out)	64	92	95	105	148

Sumber: PT Bank SUMUT (2023)

Berdasarkan Gambar 1, dapat dilihat bahwa tiap tahunnya terdapat sejumlah karyawan yang memilih untuk keluar dari perusahaan. Seperti pada tahun 2023 terdapat 64 karyawan yang memilih untuk keluar dari Bank Sumut, pada tahun 2022 sebanyak 92 karyawan, tahun 2021 sebanyak 95 karyawan, tahun 2020 sebanyak 105 karyawan dan tahun 2019 menjadi yang terbanyak karyawan yang melakukan *resign* sebanyak 148 karyawan. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa *work life balance* karyawan masih harus ditingkatkan.

Selain dari *work life balance*, terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu motivasi kerja. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa ketika motivasi kerja karyawan meningkat, maka memiliki kecenderungan meningkatnya tingkat *organizational citizenship behavior*. Motivasi kerja juga diketahui sebagai faktor penting yang mempengaruhi OCB, tetapi hubungan antara berbagai jenis motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik dan OCB di sektor perbankan, khususnya di PT Bank Sumut, belum banyak diteliti.

Menurut Baljoon (2018), motivasi kerja adalah Motivasi kerja merupakan ukuran penting dalam mengevaluasi tanggapan karyawan terhadap tuntutan dan tantangan yang semakin meningkat, Motivasi menciptakan sumber energi yang dapat menginspirasi orang dan memulai perilaku yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Rivai (2019), motivasi dipandang sebagai upaya mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang diinginkan, sedangkan motif sebagai tenaga pendorong seseorang untuk melakukannya. Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan & Siregar, 2022). Indikator motivasi kerja menurut Alfandi (2018) yaitu:

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. **Kondisi kerja**
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
3. **Fasilitas kerja**
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. **Prestasi kerja**
Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5. **Pengakuan dari atasan**
Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6. **Pekerjaan itu sendiri**
Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

Menurut Hasibuan (2021) bahwa salah satu tujuan dari motivasi yaitu untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Hal tersebut juga yang menandakan bahwa tingkat motivasi karyawan di Bank Sumut belum optimal. Hal ini ditandai dengan tingkat absensi dengan keterangan terlambat kerja dan cuti yang cukup tinggi baik dari jumlah karyawan maupun dari total frekuensi yang ditunjukkan pada tabel 1, dimana terdapat sebanyak 10% karyawan dari total 30 karyawan datang terlambat dan juga sebanyak 37% karyawan melakukan cuti kerja.

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan Divisi SDM Bank Sumut Medan Periode 1 Januari 2023 – 30 September 2023

Absensi	Jumlah Karyawan	Total Frekuensi (Hari)
Datang Terlambat	3	8
Izin	0	0
Cuti	11	61
Sakit	6	14
Total Karyawan Divisi SDM Bank Sumut Medan 33		

Sumber: *Bank Sumut Medan* (2023)

Berdasarkan tabel 1, didapatkan bahwa dari total karyawan Bank Sumut yang berjumlah 33 karyawan, pada periode 1 Januari 2023 – 30 September 2023, terdapat 3 karyawan yang datang terlambat dengan total frekuensi 8 hari dari 176 hari kerja. Sementara karyawan yang melakukan izin tidak ada dari 176 hari kerja. Sedangkan karyawan yang melakukan cuti sebanyak 11 karyawan dengan total frekuensi 61 dari 176 hari kerja. Selanjutnya, karyawan yang melakukan absen kerja dikarenakan sakit sebanyak 6 karyawan dengan total frekuensi 14 hari dari 176 hari kerja. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa masih adanya karyawan yang datang terlambat dan sering melakukan cuti kerja mengindikasikan bahwa OCB pada Bank Sumut dirasa belum optimal, dikarenakan belum terciptanya tingkat kepatuhan dan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana hubungan *work life balance* dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*. Sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Karyawan Bank Sumut Medan”.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor PT Bank Sumut Medan yang berjumlah 33 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 69,7% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 30,3%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 75,75% dengan mayoritas pendidikan terakhir pada kelompok D4/S1 sebanyak 81,82%, serta yang bekerja pada mayoritas lama bekerja pada rentang di atas 7 tahun sebanyak 57,58%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Work Life Balance* (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	33	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.859		6	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	33	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.884		6	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	33	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.893		8	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 5 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,200. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

Tabel 5. Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	33
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja melebihi $> 0,10$, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 6 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

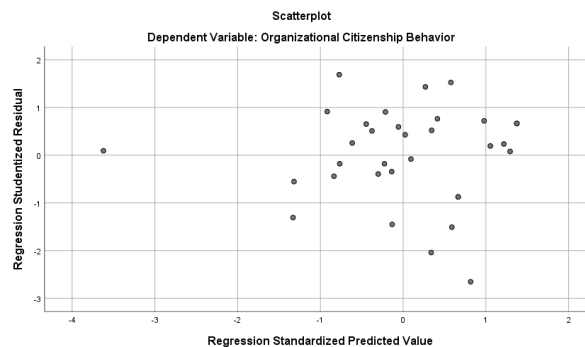
Tabel 6. Pengujian Multikolinieritas

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Work Life Balance</i>	.430	2.327
Motivasi Kerja	.430	2.327

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 2 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar 2. Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a	
---------------------------------	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.041	3.155		.330	.744
	Work Life Balance	.447	.191	.288	2.347	.026
	Motivasi Kerja	.862	.160	.660	5.386	.000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 1,041 + 0,447X_1 + 0,862X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta berjumlah 1,041 maknanya adalah apabila variabel independen yaitu *Work Life Balance* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai 0 (nol), maka nilai *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah 1,041.
2. Koefisien regresi *Work Life Balance* (X1) sebesar 0,447, artinya setiap kenaikan nilai X1 sebesar 1 satuan, maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,447. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel *Work Life Balance* (X1) dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X1 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.
3. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,862, artinya setiap kenaikan nilai X2 sebesar 1 satuan, maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,862. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel Motivasi Kerja (X2) dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X2 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 7, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel *Work Life Balance* (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,347 > 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,026 < 0,05 serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,447. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha1 diterima.
2. Pada variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,386 > 2,042 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,862. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha2 diterima.

Tabel 8. Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	964.966	2	482.483	62.389	.000 ^b
	Residual	232.004	30	7.733		
	Total	1196.970	32			
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Work Life Balance						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 8, dapat dilihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar $62,389 > 3,32$ atau berdasarkan nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni *Work Life Balance* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha3 diterima.

Tabel 9. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898a	.806	.793	2.78091
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Work Life Balance				
b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 9 diketahui bahwa:

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,898, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel *Work Life Balance* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 89,8% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan sangat erat.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,793 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 79,3%, sedangkan 20,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *work life balance* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dapat terjadi karena *Work-Life Balance* merujuk pada seimbangannya waktu dan energi yang dihabiskan oleh individu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *Work-Life Balance* yang baik lebih cenderung untuk menunjukkan perilaku sukarela di tempat kerja, yang merupakan bagian dari OCB. Ketika karyawan merasa memiliki waktu dan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan pribadi karyawan di luar pekerjaan, karyawan lebih mungkin untuk merasa puas, bahagia, dan terhubung dengan organisasi karyawan. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk melakukan perilaku sukarela, seperti membantu rekan kerja, berbagi pengetahuan, atau berpartisipasi dalam inisiatif organisasi.

Selanjutnya Karyawan yang termotivasi secara intrinsik, yaitu karyawan yang merasa terlibat dan menikmati pekerjaan karyawan, cenderung lebih cenderung untuk menunjukkan perilaku OCB. Karyawan mungkin merasa memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap organisasi dan rekan kerja karyawan, yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi ekstra dan berpartisipasi dalam aktivitas yang tidak diharapkan. Di sisi lain, karyawan yang hanya termotivasi secara ekstrinsik, seperti oleh imbalan finansial, mungkin kurang cenderung untuk melakukan perilaku sukarela kecuali ada insentif yang jelas.

Namun, penting untuk diingat bahwa hubungan antara *Work-Life Balance*, motivasi kerja, dan OCB mungkin kompleks dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual, seperti budaya organisasi, kebijakan manajemen sumber daya manusia, dan karakteristik individu. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, memotivasi karyawan secara intrinsik, dan mendorong terjadinya perilaku OCB yang positif.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Irfan Helmy dan Marynta Putri Pratama (2021) yang melakukan penelitian berjudul "*Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai variabel intervening*", penelitian ini

memperoleh hasil bahwa motivasi intrinsik dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik dan tingkat motivasi yang tinggi memiliki kecenderungan perilaku sukarela membantu karyawan lain selama bekerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar $2,347 > 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,026 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,447. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).
2. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar $5,386 > 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,862. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).
3. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar $62,389 > 3,32$ atau berdasarkan nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni *Work Life Balance* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

ACKNOWLEDGEMEN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Kartini Harahap, S.Sos., M.Si. Ibu Hafiza Adlina, S.AB., M.AB., dan Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

REFERENSI

- Alfandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Baljoon, R. A., Banjar, H. E., & Banakhar, M. A. 2018. Nurses' Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review. *Int J Nurs Clin Pract*, 5:277
- Baranik, L. E., & Eby, L. (2016). Organizational citizenship behaviors and employee depressed mood, burnout, and satisfaction with health and life: The mediating role of positive affect. *Personnel Review*, 45(4), 626–642.

- Fatmawati, S., & Irbayuni, S. (2021). Effect of work life balance and compensation on job satisfaction at koperasi setia bhakti wanita surabaya. *Jurnal Ekonomi Balance*, 17(1), 90-101.
- Hasibuan, D. P., & Siregar, O. M. (2022). The Effect Of Stressors (Sources Of Work Stress) and Work Motivation On Work Performance At The BRI Unit Of Padangmatinggi Padangsidimpuan. *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS*, 2(1), 182-198.
- Hasibuan, Malayu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Matakena, S., Mardhiyah, A., & Siregar, O. M. (2024). EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE:(Study on Employees of PT Bank Tabungan Negara Medan Branch Office Consumer Collection Recovery and Asset Sales Unit Division). *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS*, 3(2), 283-294.
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amai Press.
- Naway, F. A. (2018). *Organizational Citizenship Behavior*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*,
- Ritonga, N. R., & Mardhiyah, A. (2023). The Influence of Standard Operating Procedures (SOP), Work Environment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Work Effectiveness (Study at PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan HR Operations Department). *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi dan Keuangan*, 2(2), 171-188.
- Rivai, V. dan Sagala E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Saragih, E. A., & Mardhiyah, A. (2023). The Influence of Rewards and Job Embeddedness on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in PT Employees. Inalum PLTA Office. *Journal of Finance and Business Digital*, 2(3), 385-396.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Wijaya, C. (2016). *Work Life Balance (Pengertian Work Life balance, Teori Teori work life balance)*.