

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, EMOTIONAL INTELLIGENCE DAN WORK ENVIRONMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

THE INFLUENCE OF RELIGIOSITY, WORK SUPERVISION AND MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS ON EMPLOYEE JOB PERFORMANCE AT THE DEPARTMENT OF PUBLIC WORKS IN NORTH SULAWESI PROVINCE

Oleh:

Lavenia C. Manembu¹

Bernhard Tewel²

Yantje Uhing³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

laveniamanembu27@gmail.com

bernhardtewel@unsrat.ac.id

yantjeuhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance, Emotional Intelligence dan Work Environment terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 responden yang diambil dari seluruh populasi pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yang diolah menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa Work Life Balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, Emotional Intelligence berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, dan Work Environment berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Kata Kunci: Work Life Balance, Emotional Intelligence, Work Environment, Organizational Citizenship Behavior

Abstract: This research aims to determine the influence of Work Life Balance, Emotional Intelligence and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior in the Administrative Bureau of the Regional Secretariat of North Sulawesi Province. The sample in this study consisted of 45 respondents taken from the entire population at the Regional Secretariat Leadership Administration Bureau of North Sulawesi Province using a saturated sampling technique. Data collection carried out in this research used a questionnaire, which was processed using the SmartPLS 4.0 application. The results of this research found that Work Life Balance had a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, Emotional Intelligence had a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior, and Work Environment had a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: Work Life Balance, Emotional Intelligence, Work Environment, Organizational Citizenship Behavior

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB melibatkan beberapa perilaku seperti menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Peningkatan OCB karyawan dapat diidentifikasi oleh beberapa faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan OCB. OCB merupakan perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan system reward dan bisa meningkatkan efektivitas organisasi. Organisasi yang sukses memerlukan pekerja yang mau mengerjakan melebihi dari tugas yang diberikan dan mengusahakan kinerja melebihi yang diharapkan.

Work-life balance adalah keadaan dimana seseorang dapat menyeimbangkan dalam membagi waktu dan pikiran antara kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaan serta tanggung jawab terhadap keluarga. Lockwood (2003) menjelaskan bahwa work-life balance adalah keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah sama dimana dalam sudut pandang karyawan work-life balance merupakan suatu pilihan dalam mengelola antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga, sedangkan dalam sudut pandang perusahaan work-life balance itu merupakan tantangan untuk organisasi dalam menciptakan budaya yang mendukung dimana karyawan dapat fokus terhadap pekerjaannya ditempat ia bekerja.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang menyinggung kapasitas untuk memahami perasaan sendiri dan sensasi orang lain, kapasitas untuk memacu diri sendiri dan kapasitas untuk mengawasi perasaan dengan baik dalam diri sendiri dan terlibat dengan orang lain. Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan menggunakan emosi, di mana seseorang secara sengaja mengelola emosi kemudian menggunakannya untuk membantu membimbing tingkah laku dan berpikir dalam mengarahkan pencapaian hasil yang lebih tinggi. Goleman (2006) menuturkan bahwa kecerdasan emosional berarti bahwa bagaimana seseorang dapat mengelola perasaan yang mereka miliki sedemikian rupa sehingga perasaan tersebut dapat terekspresikan secara tepat dan efektif, yang dapat memungkinkan seseorang untuk mampu bekerja sama dengan orang lain agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara bersama-sama. Atau dengan kata lain kecerdasan merujuk pada kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi secara baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal (Rachmadhani, 2014). Dalam bekerja, pegawai akan selalu berinteraksi dengan lingkungan kerja sekitarnya selama waktu kerjanya. Lingkungan kerja menjadi faktor penting bagi pekerja saat melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah apa saja yang berinteraksi dan berada disekitar pekerja, sehingga sangat mempengaruhi keberlangsungan kerja pegawai selama bekerja di kantor. Lingkungan kerja secara umum terbagi dua, lingkungan nyata/fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan yang nyata atau fisik dapat digambarkan dengan kondisi ruangan kerja, layout, dll. Sedangkan lingkungan non fisik dapat digambarkan dengan bentuk hubungan sesama rekan kerja dan atasan.

Biro Administrasi Pimpinan merupakan salah satu dari berbagai biro yang ada di sekretariat daerah provinsi Sulawesi utara. Biro administrasi pimpinan ialah biro yang bergerak atau bekerja langsung untuk pimpinan, dalam hal ini adalah Gubernur, Wakil Gubernur serta Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Beberapa masalah yang terjadi disana yakni, masih terdapat beberapa pegawai yang menunjukkan indikasi *organizational citizenship behavior* yang masih rendah. Beberapa pegawai tidak bersedia untuk melakukan kegiatan ekstra peran atau sukarela yang bukan menjadi wajib pekerjaan mereka, dan masih banyak juga pegawai yang belum bisa menyeimbangi tanggung jawab mereka di tempat kerja dengan tanggung jawab lain, kurangnya pemahaman pada beberapa karyawan tentang perilaku OCB yang menyebabkan pegawai hanya melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan tugas pokoknya, hubungan kerja sesama pegawai belum terjalin dengan baik sepenuhnya sehingga karyawan merasa hanya bekerja sendiri, tidak ada yang membantu, mendukung dan memotivasi dirinya untuk pekerjaan yang menantang. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk meneliti "Pengaruh Work Life Balance, Emotional Intelligence, dan Work Environment terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara".

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui *Work Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui *Emotional Intelligence* berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui *Work Environment* berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan pegawai atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi. pengelolaan sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, pengadaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional (Edison, Anwar dan Komariyah, 2016).

Organizational Citizenship Behavior

Kuldeep, Bakhshi, dan Ekta (2009) mendefinisikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem reward organisasi. Organizational Citizenship Behavior ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Work Life Balance

Helmle, Botero, dan Seibold (2014) mendefinisikan work-life balance sebagai pemenuhan harapan terkait peran yang dinegosiasikan dan dibagi antara individu dan mitra terkait peran mereka dalam domain pekerjaan dan keluarga. work-life balance sebagai sejauh mana efektivitas individu dan kepuasan dalam peran pekerjaan dan keluarga yang kompatibel dengan prioritas peran kehidupan individu pada suatu titik waktu tertentu.

Emotional Intelligence

Kecerdasan emosi adalah kemampuan mengelola emosi diri, memahami potensi diri serta merasakan emosi diri sendiri dan orang lain untuk membantu memecahkan masalah masalah dan menjalani kehidupan secara lebih efektif. Kecerdasan emosi dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain. Jelas bila seorang individu mempunyai kecerdasan emosi tinggi, dapat hidup lebih bahagia dan sukses karena percaya diri serta mampu menguasai emosi atau mempunyai kesehatan mental yang baik. Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan akan menilai perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut untuk menuntun sikap dan perilaku pemimpin (Tikollah, Triyuwono, dan Ludigdo, 2006).

Work Environment

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan. namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2012).

Penelitian Terdahulu

Penelitian Nurdin, Munizu dan Sumardi (2019) bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh kehidupan kerja saldo pada PT. Infomedia Nusantara Call Center Divisi 188 ketika datang ke komitmen organisasi dan sejauh mana motivasi kerja pegawai jika berhubungan dengan motivasi kerja yang bermuara pada upaya meningkatkan kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang mencari hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti menggunakan 77 responden yang data penyebarannya diolah menggunakan software SPSS dan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang dipertahankan kondisi keseimbangan kehidupan kerja akan mampu menjaga komitmen organisasi mereka dan tetap tenang memiliki komitmen organisasi yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja baik secara langsung sebagai maupun pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kapan komitmen dan motivasi organisasi digunakan sebagai variabel mediasi.

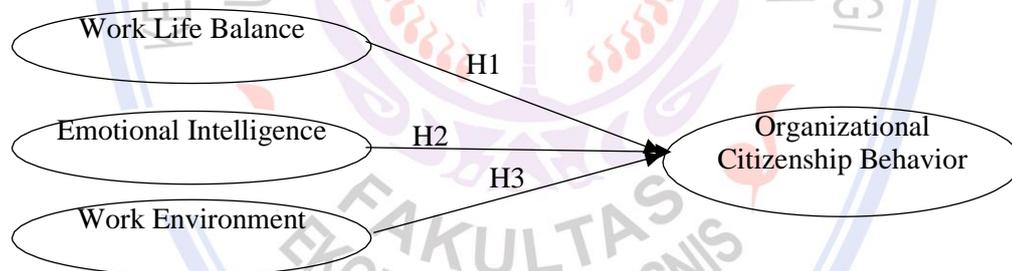
Penelitian Nurfadilah dan Helmy (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh person organization fit,

emotional intelligence dan employee engagement terhadap OCB guru PNS MTs Negeri 7 Kebumen. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 guru PNS MTs Negeri 7 Kebumen. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan person organization fit berpengaruh signifikan terhadap OCB. Emotional intelligence tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Berdasarkan uji F, menghasilkan analisis bahwa person organization fit, emotional intelligence, dan employee engagement berpengaruh secara bersama-sama terhadap OCB. Hasil dari analisis koefisien determinasi menghasilkan bahwa OCB dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel person organization fit, emotional intelligence dan employee engagement sebesar 34,3%, sedangkan sisanya sebesar 65,7% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

Penelitian Gea (2019) bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan dampaknya terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di UIN Sumatera Utara dengan populasi sebanyak 218 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) tenaga kependidikan di UIN Sumatera Utara (2) Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) tenaga kependidikan di UIN Sumatera Utara. (3) Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga pengajar di UIN Sumatera Utara (4) Kecerdasan Emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja tenaga pengajar di UIN Sumatera Utara (5) Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja staf pengajar di UIN Sumatera Utara. (6) Kecerdasan emosi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB). (7) Kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Penelitian dari Meganingsih (2020), Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Responden dalam penelitian ini adalah 40 responden. Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2023

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Work Life Balance berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H2: Diduga Emotional Intelligence berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H3: Diduga Work Environment berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling*

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini diambil dari status kepegawaian Biro Administrasi Pimpinan sebanyak 45 Pegawai. Menurut Sugiyono (2019), teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh* (*sensus*). Menurut Sugiyono (2019), teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 45 pegawai.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah fakta yang dikumpulkan oleh orang-orang yang terhubung secara langsung. Menurut Sugiyono (2019), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis yaitu analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS 4.0*. PLS merupakan teknik analisis yang kuat karena dapat digunakan dengan skala data apapun, tidak memerlukan banyak asumsi, dan tidak memerlukan ukuran sampel yang besar.

Model Pengukuran/Outer Model dan Model Struktural/Inner Model

Menurut Musyaffi, Khairunnisa, dan Respati (2022), *outer model* merupakan model pengukuran yang mempunyai hubungan antara indikator dengan konstruk dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen. Berikut merupakan tahapan dari model pengukuran atau *outer model* yaitu: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Menurut Yamin (2021), model struktural atau *Inner Model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Adapun langkah untuk mengevaluasi model struktural dengan cara melihat *Uji Path Coefficient*, *Uji Kebaikan (Goodness of Fit)* dan *Uji Hipotesis*.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesisnya menurut Musyaffi, Khairunnisa & Respati (2022) dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Nilai t_{hitung} diperoleh dari hasil *bootstrapping* dengan software *Smart PLS*. pengujian dengan *bootstrap* juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan dari peneliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) *Convergen Validity*

Untuk menguji *Convergent Validity* digunakan nilai dari *outer loading* atau *outer faktor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *Convergent Validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* dari masing-masing indikator yaitu $> 0,7$. Berikut ini merupakan nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 1. Tabel Output Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Work Life Balance	Saya bisa menyeimbangkan waktu dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan peran dalam kehidupan pribadi	0,744

	Saya bisa menyeimbangkan keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan	0,924
	Saya bisa menyeimbangkan kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan	0,802
Emotional Intelligence	Saya dapat merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami persepektif mereka, menumbuhkan saling percaya, dan menelaraskan ide dengan berbagai macam orang	0,925
	Saya dapat menguasai keterampilan sosial saya baik ketika berhubungan dengan orang lain dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial dan berinteraksi dengan lancar	0,890
Work Environment	Tata warna ruang kantor membuat karyawan nyaman dalam bekerja	0,820
	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja	0,870
	Fasilitas di tempat saya bekerja sudah memadai, sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan	0,738
	Hubungan dengan rekan kerja terjalin harmonis	0,888
	Hubungan kerja antara atasan dengan pegawai berjalan dengan baik	0,845
	Hubungan kerjasama antar pegawai terjalin baik	0,852
Organizational Citizenship Behavior	Saya selalu bersedia menolong untuk menggantikan pekerjaan rekan kerja yang sedang tidak masuk atau sakit	0,794
	Saya selalu berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan organisasi	0,830
	Saya selalu berusaha hadir tepat waktu di kantor	0,888
	Saya selalu berusaha mencegah munculnya masalah pekerjaan dengan rekan-rekan yang lain	0,850
	Saya memiliki toleransi terhadap tindakan-tindakan rekan kerja yang tidak sesuai dengan kata hati	0,837

Sumber: SmartPLS 4.0, 2023

Berdasarkan table 1 dapat dilihat bahwasannya hasil dari masing-masing item yang mewakili indikator sudah memenuhi syarat, item yang mewakili indicator telah memiliki nilai outer loading $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan layak atau valid.

Cronbach's Alpha

Nilai dari *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel sudah $> 0,7$ maka variabel dapat dinyatakan reliabel.

Table 2. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Work Life Balance (X1)	0,764	$> 0,7$
Emotional Intelligence (X2)	0,788	$> 0,7$
Work Environment (X3)	0,914	$> 0,7$
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,738	$> 0,7$

Sumber: SmartPLS 4.0, 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwasannya nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Work Life Balance sebesar 0,764, Emotional Intelligence sebesar 0,788, Work Environment sebesar 0,914, dan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,738. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel $> 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing telah memenuhi *Cronbach's Alpha*.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas dikriminan, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap model struktural (*inner model*) yang dilakukan dengan *R-square* (R²) untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Semakin tinggi (R²) semakin baik nilai prediksi dari model yang diajukan. Nilai *R-square* 0,75 yang berarti kuat, nilai 0,50 model moderat, dan nilai 0,25 disimpulkan model lemah.

Tabel 3. Nilai R-Square dan Adjusted R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,754	0,736

Sumber: SmartPLS 4.0, 2023

Berdasarkan kriteria model pada tabel 3, nilai R- square (R2) pada tabel mengindikasikan bahwa masing- masing model struktural (*inner model*) pada penelitian ini termasuk dalam kategori “moderat”. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang terlibat dalam model mampu menjelaskan variabel Y sebesar 0,754 atau 75,4% dengan sisanya sebesar 28,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Perbandingan thitung dengan ttabel digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel. Nilai thitung diperoleh dari hasil *bootstrapping* dengan *Software Smart PLS*. Pengujian dengan *bootstrap* juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data peneliti. Berdasarkan olah data yang telah dilakukan oleh peneliti, hasil yang didapatkan digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat t-statistik serta P- *Values*. Hipotesis penelitian ini dinyatakan signifikan jika nilai P-Values < 0,05 dan nilai t-statistik > t-tabel yaitu > 2,012. Berikut ini adalah hasil dari uji hipotesis yang diperoleh melalui *inner model*:

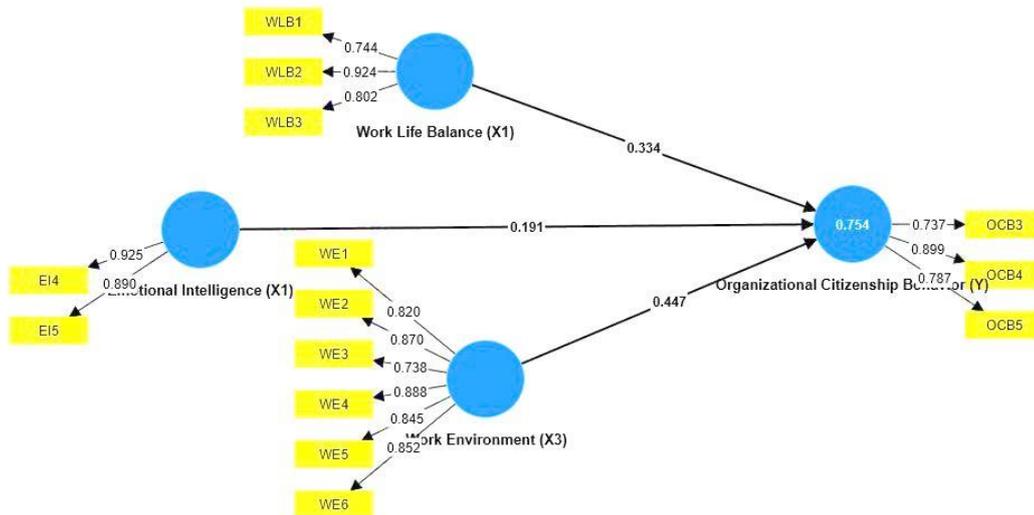
Tabel 4. Path Coefficient

	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ([O/STDE])	P Values
Work Life Balance>>> OCB	0,334	0,304	0,148	2,254	0,024
Emotional Intelligence>>> OCB	0,191	0,214	0,185	1,028	0,304
Work Environment >>> OCB	0,447	0,453	0,181	2,461	0,014

Sumber: SmartPLS 4.0, 2023

Berdasarkan Tabel 4, hasil analisa dapat ditunjukkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif Work Life Balance terhadap Organizational Citizenship Behavior berdasarkan nilai original sampel sebesar 0,334. Selanjutnya terlihat bahwa nilai t-statistik sebesar 2,254 lebih besar nilai t-tabel sebesar 0,212 dan nilai P-value sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan Work Life Balance berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, jadi hipotesis 1 yang menyatakan diduga Work Life Balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior terbukti atau diterima
2. Tidak ada pengaruh positif Emotional Intelligence terhadap Organizational Citizenship Behavior berdasarkan nilai original sampel sebesar 0,191. Besarnya nilai t-statistik menjadi pembuktian bahwa tidak adanya signifikansi antara variable X2 terhadap konstruk Y diatas 2.012 yaitu 1.028. Maka, t-statistik pada pengujian model ini tidak memenuhi syarat yang mana t-statistiknya sudah di atas 2,012 dan pada *Probability-Values* pada model ini bernilai < 0,05 yaitu 0,304. Maka Hipotesis 2 yang menyatakan diduga Emotional Intelligence tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior tidak diterima atau tidak terbukti.
3. Ada pengaruh positif Work Environment terhadap Organizational Citizenship Behavior berdasarkan nilai original sampel sebesar 0,447. Selanjutnya terlihat bahwa nilai t-statistik sebesar 2,461 lebih besar nilai t-tabel sebesar 0,212 dan nilai P- value sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan Work Environment berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, jadi hipotesis 3 yang menyatakan diduga Work Environment berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* terbukti atau diterima.



Gambar 2. Hasil Model Partial Least Square

Sumber: SmartPLS 4.0, 2024

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Variabel work-life balance diukur menggunakan tiga indikator, yaitu time balance, involvement balance, dan satisfaction balance. Sedangkan variabel organizational citizenship behavior diukur menggunakan lima indikator, yaitu altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada pegawai Biro Administrasi Pimpinan. Hal tersebut terbukti dengan adanya nilai p-value atau nilai probabilitas sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05 sebagai taraf signifikansi. Adanya pengaruh positif tersebut menunjukkan tingginya persepsi pegawai akan work-life balance yang dapat meningkatkan organizational citizenship behavior bagi para pegawai. Begitu juga sebaliknya, jika persepsi pegawai mengenai work-life balance rendah maka organizational citizenship behavior bagi para pegawai juga rendah. Work-life balance dapat memengaruhi organizational citizenship behavior para pegawai Biro Administrasi Pimpinan dikarenakan para pegawai merasa bahwa mereka dapat mengelola kehidupan profesional dan keluarga mereka dengan cara yang terkendali. Pegawai Biro Administrasi Pimpinan juga merasa bahwa mereka dapat merasakan kepuasan yang sama dalam peran mereka di dalam keluarga dan kehidupan profesional. Selain itu, para karyawan juga merasa bahwa mereka dapat menghadapi situasi saat terjadi konflik antara peran mereka secara khusus dalam kehidupan profesional dengan peran di dalam keluarga. Hal tersebut sejalan dengan pendapat McShane dan Von Glinow (2008) yang menyatakan bahwa work-life balance merupakan upaya meminimalkan konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan. Dengan minimnya konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan, maka seorang karyawan lebih sukarela untuk memberikan yang terbaik untuk kesuksesan organisasi. Hal tersebut juga berkaitan dengan organizational citizenship behavior, di mana organizational citizenship behavior itu sendiri merupakan tindakan dan perilaku yang dipilih karyawan secara bebas dan melebihi panggilan tugas yang meningkatkan kesuksesan organisasi dan sering ditandai dengan spontanitas, bersifat sukarela, berdampak pada hasil yang membangun, tak terduga berguna untuk orang lain, dan kenyataannya boleh memilih (Newstrom dan Davis, 2007:214). Pada penelitian ini, pendapat tersebut terbukti benar karena penghubung dari tercapainya organizational citizenship behavior adalah dengan terpenuhinya setiap aspek dalam indikator work-life balance terhadap indikator organizational citizenship behavior sehingga dapat membuat para pegawai lebih memiliki rasa sukarela yang tinggi dalam memberikan upaya yang terbaik demi kesuksesan perusahaan. Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Erdianza, Tentama, dan Sari (2020) yang menyatakan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

Pengaruh Emotional Intelligence terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Emotional Intelligence berpengaruh tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t

tabel dan juga dilihat dari tingkat sinifikannya yaitu hitung lebih besar dari t tabel. Hal ini berarti Emotional Intelligence pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara belum terlaksana dengan baik sampai saat ini, itu dapat dilihat dari kemampuan mengelolah emosional dalam diri seseorang serta kesadaran dalam diri yang belum bisa dikendalikan, bukan hanya dari dalam diri seseorang tersebut akan tetapi seorang pegawai juga tidak bisa mengontrol kecerdasan emosionalnya ketika ada faktor dari luar sehingga mengakibatkan segala pekerjaan di kantor yang seharusnya dikerjakan dengan baik serta fokus terhadap tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh instansi menjadi terbengkalai atau tidak dikerjakan dengan maksimal. Segi positif dari Emotional Intelligence adalah dapat mencapai kerja tim yang jauh lebih baik, kecerdasan emosional yang tinggi dapat membuat seseorang mampu mendengarkan serta memberi respon secara baik dengan rekan kerja. Ada juga beberapa faktor penyebab sehingga EI tidak berpengaruh secara langsung terhadap OCB, penyebabnya antara lain yaitu. Variasi dalam Konsep dan Pengukuran. Konsep dan pengukuran EI dan OCB dapat bervariasi di antara studi dan organisasi, sehingga mempengaruhi temuan terkait hubungan di antara keduanya. Juga faktor kontekstual, artinya konteks organisasi tertentu dan budaya kerja dapat mempengaruhi sejauh mana EI mempengaruhi OCB. Misalnya, dalam lingkungan kerja yang kompetitif, tekanan kerja yang tinggi dapat mengurangi dampak EI terhadap OCB sehingga pengaruh atau dampaknya sangat kecil. Dalam hal ini ada juga faktor-faktor lain yang mungkin lebih memengaruhi OCB, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keadilan organisasi. Faktor-faktor ini juga dapat berkontribusi secara signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi tanpa terkait langsung dengan EI. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahalayati, Asmaran, dan Komalasari (2020) dimana kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Pengaruh Work Environment terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan bantuan program Smart PLS 4, pada pengujian hipotesis 1 (H3) yang diajukan yaitu diduga Work Environment berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang telah terbukti positif. Artinya bahwa variabel work life balance berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior. Pengaruh yang diberikan adalah positif. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Hasil pengujian X1 menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hal ini berarti Semakin kondusif lingkungan kerja dalam organisasi maka akan meningkatkan organizational citizenship behavior oleh pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Melalui hasil ini maka sebaiknya pimpinan berupaya untuk terus memberikan motivasi sehingga mampu untuk mencapai target capaian kerja yang ingin dicapai. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhayati, Minarsih, dan Wulan (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara Work Life Balance terhadap Organizational Citizenship Behavior
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan tidak signifikan antara Emotional Intelligence terhadap Organizational Citizenship Behavior
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara Work Environment terhadap Organizational Citizenship Behavior

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Sikap Work Life Balance yang dimiliki para Pegawai Biro Administrasi Pimpinan sudah baik, namun bisa lebih baik lagi. Bahwasannya tingkat *Work Life Balance* yang tinggi akan mampu meningkatkan tingkat Organizational Citizenship Behavior dengan melakukan dorongan terhadap Pegawai Biro Administrasi Pimpinan.
2. Pihak atasan sebaiknya sering melakukan rapat kerja dengan bawahannya dalam pelaksanaan pekerjaan yang

akan dilaksanakan, agar suatu pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan semestinya, sesuai dengan arah tujuan sehingga dapat terselesaikan dengan baik sesuai rencana pelaksana tentunya bisa mempererat komunikasi antar sesama.

3. Peneliti selanjutnya disarankan mengembangkan penelitian ini dengan variabel lainnya yang berhubungan dengan Organizational Citizenship Behavior yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Erdianza, N., Tentama, F., & Sari, E.Y.D. (2020). The Effect of Work Enjoyment and Work-life Balance on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as Mediator. *International Journal of Management and Humanities (IJMH)*, 4(7). <https://www.ijmh.org/wp-content/uploads/papers/v4i7/G0683034720.pdf>. Diakses pada: 27 Mei 2024
- Gea, D. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Pada Kinerja Tenaga Kependidikan Di UIN Sumatera Utara*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. <http://repository.uinsu.ac.id/8676/>. Diakses pada: 27 Mei 2024
- Goleman, D. (2006). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. Alih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Helmle, J.R., Botero, I.C., Seibold, D.R. (2014). Factors That Influence Perceptions Of Work-Life Balance In Owners Of Copreneurial Firms. *Journal of Family Business Management*, 4(2), 110-132. https://www.researchgate.net/publication/278026080_Factors_that_influence_work-life_balance_in_owners_of_copreneurial_firms. Diakses pada: 27 Mei 2024
- Kuldeep, K., Bakhshi, A., & Ekta, R. (2009). Linking the Big Five Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 73-81. https://www.researchgate.net/publication/42385721_Linking_the_Big_Five_personality_domains_to_Organizational_citizenship_behavior. Diakses pada: 27 Mei 2024
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balances: Challenges And Solutions. *2003 Research Quarterly* https://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/06/lockwood_work_life_balance_2003.pdf. Diakses pada: 27 Mei 2024
- Malahayati, M., Asmaran, AS., & Komalasari, S. (2021). Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Al-Husna*, 1(1), 43–59. <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/alhusna/article/view/3572>. Diakses pada: 27 Mei 2024
- McShane, S.L., & Von Glinow, M.A. (2008). *Organizational Behavior*. Fourth Edition. McGraw-Hill International, United States of America.
- Musyaffi, A.M., Khairunnisa, H., & Respati, D.K. (2022). *Konsep Dasar Structural Equation Model- Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SMARTPLS*. Tangerang: Pascal Books
- Newstrom, J.W., & Davis, K. (2007). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ke Tujuh. Alih bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Nurhayati, D., Minarsih, M.M., & wulan, H. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal of Management*, Vol. 2, No. 2. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/477>. Diakses pada: 27 Mei 2024
- Nurdin, P. B. R., Munizu, M., & Sumardi. (2021). *Employee Performance: Worklife Balance to Maintain*

Organizational Commitment and Work Motivation. *YUME: Journal of Management*, 4 (2), 182-194. <https://typeset.io/pdf/employee-performance-worklife-balance-to-maintain-2a95aw87bq.pdf>. Diakses pada: 27 Mei 2024

Nurfadilah, F.R., & Helmy, I. (2019). *Pengaruh Person Organization Fit, Emotional Intelligence Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Kebumen)*. <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/36/1/155502256%20ref.pdf>. Diakses pada: 27 Mei 2024

Rachmadhani, I., Al-Musadieq, M., Nurtjahjono & Gunawan, E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 12, No. 1, 1-10. <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/481>. Diakses pada: 27 Mei 2024

Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Tikollah, M.R., Triuwono, I., & Ludigdo, H.U. (2006). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi (Studi pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan). *Simposium Nasional Akuntansi 9*, 23-26. Diakses pada: 27 Mei 2024

Yamin, S. (2021). *SMARTPLS 3, AMOS & STATA: Olah Data Statistik (Mudah & Praktis)*. Bekasi: Dewangga Energi Internasional Publishing.

