

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado

Anggriflon Fentrio Iroth
Riane Johnly Pio
Ventje Tatimu

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis,
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi
E-mail: fentrioiroth15@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of work-life balance and job satisfaction on organizational citizenship behavior in Grapari Telkomsel Manado employees. In this study using a quantitative descriptive method with multiple linear regression analysis approach, data was collected from a questionnaire filled with 50 respondents. The sampling technique used is simple random sampling. Data analysis is quantitative or statistical. Data that has met the requirements for analysis is processed using the SPSS program. The results of work-life balance and job satisfaction have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. With this research recommends the company to apply an assessment system of work life balance and job satisfaction on good organizational citizenship behavior, and need to pay attention to work life balance and job satisfaction in improving organizational citizenship behavior.*

Keywords: *Work-life balance, Job satisfaction, Organizational citizenship behavior.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan grapari telkomsel manado. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linear berganda, data dikumpulkan dari kuesioner yang di isi 50 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis diolah dengan menggunakan program SPSS. Hasil uji *work-life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan ini penelitian merekomendasikan perusahaan untuk menerapkan sistem penilaian dari *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yang baik, serta perlu memperhatikan *work-life balance* dan kepuasan kerja dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: *Work-life balance, Kepuasan kerja, Organizational citizenship behavior.*

Pendahuluan

Dalam masa kompetitif saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Hal ini didukung pernyataan Hasibuan (2015), yakni manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. perusahaan-perusahaan telah menyadari bahwa hanya dengan mengembangkan Sumber Daya Manusia, perusahaan bisa tetap tumbuh karena sisi inovasi suatu produk berada pada manusia itu sendiri. Aset kunci yang sangat penting untuk pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yaitu sumber daya manusia. Pengelolaan Sumber Daya Manusia saat ini merupakan suatu keharusan

dan bukan lagi merupakan suatu pilihan. Untuk itu, perusahaan memerlukan partisipasi para karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi.

Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau yang sering juga disebut karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya inilah yang dapat membuat sumber daya lain dapat berjalan. Organisasi atau perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produksi dan laba tanpa adanya karyawan yang berkeahlian, berkompeten dan berdedikasi tinggi (Rumawas (2018). Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi

sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Organisasi yang baik, dalam perkembangannya pastilah menitik beratkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsi dengan optimal, khusus menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi, agar perusahaan tetap bisa mempertahankan keunggulan di tengah-tengah persaingan kuat pada saat ini. Karena sumber daya manusia adalah satu-satunya tempat di mana aset pengetahuan (knowledge) melekat (Lancourt dan Savage, 1995).

Kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan dapat dilihat tidak hanya dari seberapa banyak para karyawan mampu berkontribusi dan mampu menyelesaikan semua tugas-tugasnya dengan baik, akan tetapi dapat dilihat seberapa banyak para karyawan memiliki inisiatif tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan lainnya di luar dari Job Description. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan yang tinggi akan mendorong munculnya organizational citizenship behavior (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner & Kinicki, 2004).

Walaupun dirasakan masih langka, tetapi munculnya Organizational citizenship behavior menjadi hal yang positif bagi perusahaan. Munculnya Organizational citizenship behavior dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin & Judge, 2007). Ketika Karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan 2 beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya. Begitu juga ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans, 1995).

Ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, karyawan akan memberikan pelayanan yang diberikan kepada konsumen, dalam hal ini mahasiswa dan dosen bisa tidak memuaskan. Kepuasan kerap diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya (Nawawi, 1998). Keadaan emosional atau sikap seseorang tersebut akan diperlihatkan dalam bentuk tanggung jawab, perhatian, serta perkembangan kinerjanya. Penjelasan sebelumnya menyampaikan bahwa faktor-faktor dalam organisasi; work life balance dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi organizational citizenship behavior. Dengan kata lain Organizational Citizenship Behavior dapat

dipengaruhi oleh aspek-aspek tersebut. Ditinjau dari sisi pembentukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi perlu menciptakan suasana kerja sedemikian rupa agar karyawan merasa puas dan nyaman selanjutnya bisa meningkatkan komitmen untuk kontribusinya. Kebutuhan pelanggan inilah yang tidak bisa diprediksi dan diatur kapan harus muncul.

Grapari Telkomsel sebagai organisasi yang sedang bersaing untuk mencapai sasarannya, menuntut kesiapan penuh karyawan. Tuntutan perusahaan terhadap karyawan yang meningkat merupakan kondisi yang berpotensi menimbulkan masalah pada keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi. Perusahaan ingin agar target tercapai, karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarga, di samping itu mereka bekerja bagi suatu perusahaan yang menuntut karyawan untuk berkontribusi penuh dalam pencapaian target, disisi karyawan memiliki kepentingan pribadi dan keluarga yang harus diurus. Oleh karena itu, keterhubungan ini menarik untuk diteliti khususnya dalam kaitan antar usaha individu dan organisasi dalam mencapai keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi, tingkat kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap pembentukan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) yang tinggi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah terdapat pengaruh Work-life Balance terhadap Organizational citizenship behavior karyawan GRAPARI Telkomsel Manado? (2) Apakah terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap Organizational citizenship behavior karyawan GRAPARI Telkomsel Manado? (3) Apakah terdapat pengaruh Work-life balance dan Kepuasan kerja terhadap Organizational citizenship behavior karyawan GRAPARI Telkomsel Manado?

Tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh Work-life balance terhadap Organizational citizenship behavior karyawan GRAPARI Telkomsel Manado. (2) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Organizational citizenship behavior karyawan GRAPARI Telkomsel Manado. (3) Untuk mengetahui pengaruh Work-life balance dan Kepuasan kerja terhadap Organizational citizenship behavior pada karyawan GRAPARI Telkomsel Manado.

Kajian Pustaka

Work-life Balance

Work life Balance jika diterjemahkan artinya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan

pribadi atau keluarga. Ada banyak definisi akademis dari Work life balance, namun secara sederhana ini adalah suatu kondisi di mana seorang pekerja bisa mengatur waktu yang baik (seimbang) antara pekerjaan di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga. Seseorang yang memiliki Work life balance yang baik adalah pekerja yang produktif dan berkinerja tinggi. Selain itu, ia juga lebih bahagia dan kreatif karena lingkungan luar kantor seperti rumah dan pertemanan mendukung pertumbuhannya.

Work-life Balance secara umum berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan sebagainya. Worklife balance merupakan hal yang esensial karena tidak tercapainya work-life balance berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, rendahnya kebahagiaan, worklife conflict, dan burnout pada karyawan. Berikut ini beberapa definisi dan pengertian Work-Life Balance dari beberapa sumber referensi buku: Menurut Singh dan Khanna (2011), work-life balance adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual).

Kepuasan Kerja

Menurut Luthan (dalam Kaswan, 2012), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Tiffin (dalam Kinanti, 2012), berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Hasibuan (dalam Wibowo dkk, 2014), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja, individu dituntut untuk mampu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, serta mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

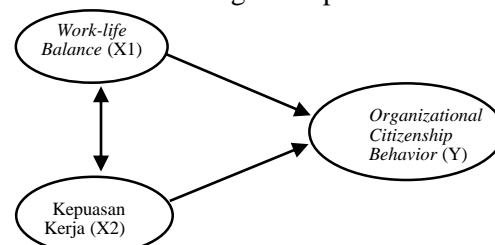
Organizational Citizenship Behavior

Menurut Para Ahli dalam dunia kerja pentingnya perilaku yang didasari karena rasa sukarela yang dilakukan karyawan merupakan salah satu poin positif bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Karena mampu mendorong karyawannya menciptakan suasana atau budaya kerja yang baik. Perilaku kewarganegaraan organisasional sangat penting untuk menunjang efektivitas fungsi organisasi terutama dalam jangka panjang (organ, 1997). Perilaku kewarganegaraan organisasional adalah sekumpulan perilaku efektif yang tidak eksplisit dalam bidang pekerjaan atau deskripsi bisnis, tetapi secara halus mempromosikan kesehatan bisnis. (Kaya, 2015).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja, melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi relawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku tersebut menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Titisari, 2014).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan sebuah perilaku kesukarelaan atau extra role behavior yang di lakukan individu dalam sebuah organisasi perusahaan dan perilaku tersebut dapat menunjang efektivitas perusahaan dan dapat terjalannya organisasi perusahaan secara lebih baik perilaku tersebut juga di luar dari job description dan tidak terdapat dalam penilaian kinerja karyawan. Organizational Citizenship Behavior didefinisikan sebagai perilaku yang berlangsung di luar persyaratan formal pekerjaan dan bermanfaat bagi organisasi.

Kerangka Berpikir



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Work Life Balance diduga berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado.

H2: Kepuasan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado.

H3: Work Life Balance dan Kepuasan Kerja diduga signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan Analisa Regresi Linier Berganda untuk mengukur hubungan antar variabel.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Grapari Telkomsel Manado. Penelitian dilakukan selama 2 bulan yaitu dimulai pada bulan Oktober-November (2020).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan Grapari Telkomsel Manado. Besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan 50 orang karyawan sebagai responden. Dalam rumus Slovin menggunakan rumus: $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$. Keterangan: n=jumlah sampel, N=jumlah populasi, e=batas toleransi (margin of error %).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrumen yang digunakan bisa dikatakan valid (Sugiyono, 2013).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran. Reliabilitas diukur dengan Cronbach's Alpha. Menurut Ghazali (2006) instrumen penelitian dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha >0,60.

Analisa Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisa Regresi Linear Berganda untuk menguji kebenaran hipotesa, yaitu Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. Dalam persamaan Regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e_i$.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika R^2 semakin kecil, maka kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah. Jika R^2 semakin besar, maka kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen tinggi. Nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen tinggi. Nilai yang mendekati satu berarti variabelvariabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

Hasil penelitian

Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | Corrected Item-Total Correlation | r-Tabel Product Moment | Ket |
|---|------------------|----------------------------------|------------------------|-------|
| Work Life Balance (X ₁) | X _{1.1} | 0,785 | 0,279 | Valid |
| | X _{1.2} | 0,804 | 0,279 | Valid |
| | X _{1.3} | 0,723 | 0,279 | Valid |
| | X _{2.1} | 0,548 | 0,279 | Valid |
| Kepuasan Kerja (X ₂) | X _{2.2} | 0,620 | 0,279 | Valid |
| | X _{2.3} | 0,668 | 0,279 | Valid |
| | X _{2.4} | 0,752 | 0,279 | Valid |
| | X _{2.5} | 0,544 | 0,279 | Valid |
| | X _{2.6} | 0,519 | 0,279 | Valid |
| | X _{2.7} | 0,530 | 0,279 | Valid |
| | X _{2.8} | 0,595 | 0,279 | Valid |
| | Y _{1.1} | 0,475 | 0,279 | Valid |
| Organizational Citizenship Behavior (Y) | Y _{1.2} | 0,600 | 0,279 | Valid |
| | Y _{1.3} | 0,693 | 0,279 | Valid |
| | Y _{1.4} | 0,730 | 0,279 | Valid |
| | Y _{1.5} | 0,508 | 0,279 | Valid |

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Hasil analisis dapat dilihat pada *output* di atas, pada kolom *corrected item-total correlation* merupakan nilai r hitung untuk masing-masing per pertanyaan sebagai indikator variabel. Nilai r untuk masing-masing pertanyaan ternyata positif dan nilainya lebih besar dari $r_{tabel\ product\ moment}$ 0,279, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Item-Total Statistics | | Ket |
|---|----------------------------------|----------------------------------|----------|
| | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | |
| Work Life Balance (X ₁) | 1.000 | 0.799 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (X ₂) | 1.000 | 0.808 | Reliabel |
| Organizational Citizenship Behavior (Y) | 1.000 | 0.723 | Reliabel |

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah di atas r_{tabel} sebesar 0,279. Jadi, dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari konstruk atau variabel penelitian

adalah reliabel. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah di atas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari konstruk atau variabel penelitian adalah tinggi.

Hasil Koefisien Korelasi

| Model | R | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------------------------|
| 1 | 0.779 ^a | 1.08461 |

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Life Balance
b. Dependent Variable: Organizational citizenship Behavior

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Tabel di atas memperlihatkan nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,779. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Work Life Balance secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, mempunyai pengaruh yang positif sebesar 79,9%.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 3.772 | 2.085 | | 1.809 | .077 |
| | Work Life Balance | .374 | .146 | .280 | 2.562 | .014 |
| | Kepuasan Kerja | .370 | .069 | .589 | 5.387 | .000 |

- b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 3,772 + 0,374 X_1 + 0,370 X_2 + e$$

Dimana :

$$a = 3,772$$

$$b_1 = 0,374$$

$$b_2 = 0,370$$

$$Y = \text{Organizational Citizenship Behavior}$$

$$X_1 = \text{Kepuasan Kerja}$$

$$X_2 = \text{Work Life Balance}$$

e = Variabel lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini

Persamaan regresi empiris tersebut mengindikasikan hal-hal sebagai berikut:

- (1) Nilai konstanta sebesar 3,772 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka Organizational Citizenship Behavior (Y) adalah sebesar 3,772 satuan.
- (2) Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,374 menunjukkan terdapat pengaruh positif kesadaran merek (X_1) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y). Jika skor variabel Work Life Balance (X_1) meningkat satu satuan maka Organizational Citizenship Behavior (Y) akan meningkat sebesar 0,374 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- (3) Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,370 menunjukkan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja (X_2) terhadap Organizational Citizenship

Behavior (Y). Jika skor variabel kepuasan kerja (X_2) meningkat satu satuan maka Organizational Citizenship Behavior (Y) akan meningkat sebesar 0,370 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil Koefisien Determinasi

| Model | R Square | Adjusted R Square |
|-------|----------|-------------------|
| 1 | 0.606 | 0.589 |

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Life Balance

- b. Dependent Variable: Organizational citizenship Behavior

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Tabel di atas dapat dilihat Nilai determinasi (R^2) adalah 0,606. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen yaitu Kepuasan Kerja dan Work Life Balance terhadap variabel dependen (Organizational Citizenship Behavior) adalah sebesar 60,6 %. Nilai yang digunakan untuk melihat uji koefisien determinasi yang adalah nilai R^2 . Nilai R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

Hasil Uji T

Uji t merupakan uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (Kepuasan Kerja dan Work Life Balance) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (Organizational Citizenship Behavior). Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini

| Variabel Bebas | t hitung | Signifikansi |
|-----------------------------|----------|--------------|
| Kepuasan Kerja (X_1) | 2.568 | 0.013 |
| Work Life Balance (X_2) | 5.360 | 0.000 |

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut :

- (1) Nilai t hitung pada variabel kepuasan kerja (X_1) adalah sebesar 2.568 dengan tingkat signifikansi 0,013. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $50-2-1 = 47$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,67. Oleh karena $2.568 > 1,67$ dan $0,013 < 0,05$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.
- (2) Nilai t hitung pada variabel work life balance (X_2) adalah sebesar 5.360 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $50-2-1 = 47$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,67. Oleh karena $5.360 > 1,67$ dan $0,000 < 0,05$. Oleh karena $5.360 > 1,67$ dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikatnya. Berikut adalah Tabel hasil uji F dengan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS versi 22.

| Hasil Uji F | | | | | | |
|-------------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model | | sum of squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 85,130 | 2 | 42,565 | 36,189 | 0,000 ^b |
| | Residual | 55,290 | 47 | 1,176 | | |
| | Total | 140,420 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Life Balance

Sumber: Output SPSS 22, 2021

Berdasarkan Tabel diatas didapatkan F hitung sebesar 199.298 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F tabel dengan *degree of freedom* (df) = n – k – 1 = 50-2-1 = 47 adalah sebesar 3,20. Oleh karena F hitung sebesar 36,189 > F tabel sebesar 3,20 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan pada Grapari Telkomsel Manado memiliki persepsi atau tanggapan yang tinggi mengenai *work life balance*. Hal ini dapat diartikan bahwa *work life balance* dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. *Work life balance* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator, *work interfere private life* (WIPL), *private life interface work* (PLIW) dan *work private enchancement* (WPLE). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya setiap perubahan *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh *work life balance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Hermy dan Pratama (2021), yang menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap responden pada karyawan Grapari Telkomsel Manado, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh karyawan Grapari Telkomsel Manado semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behavior*. Jika dihubungkan dengan penelitian dari Darmawati, Hidayati dan Dyna (2013), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap

organizational citizenship behavior. Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan pada Grapari Telkomsel Manado memiliki persepsi atau tanggapan yang tinggi mengenai kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator, yaitu pendapatan yang diterima, kesempatan karier, sifat pekerjaan, atasan, dan hubungan dengan rekan kerja.

Berdasarkan data hasil uji yang telah dilakukan terhadap responden pada karyawan Grapari Telkomsel Manado, *Worklife Balance* dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sehingga *Worklife Balance* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator, *Work Interfere Private Life* (WIPL), *Privat Life Interface Work* (PLIW) dan *Work Private Enchancement* (WPLE). Begitupun juga dengan Kepuasan Kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator, yaitu pendapatan yang diterima, kesempatan karir, sifat pekerjaan, atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hermy dan Pratama (2021) yang menunjukkan bahwa *work life balance* dan Grapari Telkomsel Manado menerapkan sistem penilaian dari *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yang baik.

Simpulan

Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. *Work Life Balance* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado.

Referensi

- Azizah, S. N., & Salim, M. (2021). Link Between Worklife Balance, Spirituality At Workplace And OCB: Mediating Role Of Organizational Commitment. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol 28. No.1 Halaman 58-66.
- Badruszman, J. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap kualitas layanan (Studi kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah kota Tasikmalaya. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 10. No. 1.

- Budiarto, F. (2014). Pagaruh Kepuasan Kerja, Work-life balance dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada guru smp negeri 1 bulupesanren.
- Budihardjo, A. (2004). Mengenal Organizational Citizenship Behavior (OCB).
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Dyna, H. S. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *jurnal Economia*, 9.
- Hasibuan, P. S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. (P. B. Aksara, Ed.)
- Helmy, I., & Pratama, M. P. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Teknik Informatika*, Vol. 9, No.2.
- Kreitne, et, a. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, P. A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pio, R., & Lengkong, F. D. (2020). the relationship beetwen spiritual leadership to quality of work life and ethical behavior and is implication to increasing the organizational citizenship behavior. *Journal Managemen Development*, Vol 39rd edition, 296.
- Quisthy, I. A., Musadieg, M. A., & Sulisty, M. C. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Generasi Y terhadap Organizational Citizenship Behavior(Studi pada karyawan Generasi Y PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Kantor Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, No. 1 Hal. 1-10.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Manado: Unsrat Press.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Sumber Daya manusia Internasional*. Manado: Unsrat Press.
- Sengkey, Y. M., Tewal, B., & Lintong, D. C. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Emba*, Vol,6 No.4, Hal 3138-3147.
- Tamba, A., Pio, R. J., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 7 No.1, Halaman 36-39.
- Wenno, M. (2018). Hubungan antara Worklife Balance dan Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. PLN Persero area Ambon. *Jurnal Maneksi*, Vol. 7 No. 1.
- Widyasari, S., Susilawati, R., & Ula, I. I. (2015). Hubungan antara Career Capital dan Worklife Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Jurnal Psikoislamika*, Vol.12 No.1, Halaman: 13-22.