

# Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja pada Perilaku Kewargaan Organisasi: Peran Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediator (Studi pada Karyawan Kantor Pusat PT Bank Syariah XYZ) = The Effect of Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Organizational Commitment (Study on PT Bank Sharia XYZ Head Office Employees)

Ghaisa Marin Hartono, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920534982&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

PT Bank Syariah XYZ saat ini sedang berupaya untuk meningkatkan efisiensi perusahaan karena adanya permasalahan terkait kondisi keuangan. Fokus utama perusahaan saat ini adalah memunculkan perilaku kewargaan organisasi karyawan. Perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku inisiatif dari karyawan di luar persyaratan tugas jabatan. Berdasarkan teori pertukaran sosial, perilaku kewargaan organisasi dapat dihasilkan jika ada pertukaran dua arah yang setara antara karyawan dan organisasi. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mendorong perilaku kewargaan organisasi adalah dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalami keseimbangan kehidupan-kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari keseimbangan kehidupan-kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan namun melalui peran komitmen organisasi sebagai mediator. Penelitian ini berbentuk kuantitatif dengan metode pengambilan data berupa kuesioner yang meliputi OCB-C short version dari Spector (2010), skala keseimbangan kehidupan-kerja dari Hill dkk. (2001), dan Komitmen Organisasi dari Mowday (1979). Responden penelitian ini adalah 101 responden karyawan tetap di kantor pusat PT Bank Syariah XYZ. Hasil analisis mediasi menggunakan PROCESS Hayes menunjukkan coefficient value=0,34,  $p<0,05$ ,  $R^2=21\%$  (LLCI 0,15 ULCI 0,56). Artinya komitmen organisasi berperan sebagai mediator penuh (complete mediation) pada pengaruh antara keseimbangan kehidupan-kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi dan keseimbangan kehidupan-kerja melalui komitmen organisasi memiliki proporsi pengaruh tidak langsung sebesar 21% dari pengaruh total model terhadap perilaku kewargaan organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi organisasi untuk mempertimbangkan program yang mendukung keseimbangan kehidupan-kerja karyawan guna meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi yang dapat berdampak terhadap munculnya perilaku kewargaan organisasi pada karyawan.

.....PT Bank Sharia XYZ is currently working to improve company efficiency due to financial problems. At this time, the main focus of the company is to encourage their employees to show more organizational citizenship behaviors (OCB). OCB is an initiative behaviors beyond the requirements of positions duties. Based on social exchange theory, OCB can be generated if there is an equal two-way exchange between employees and the organization. Some of previous studies show us that one of the factor to encourage employees OCB is by giving employees opportunity to experience work-life balance. Therefore, this study aims to examine the influence of work-life balance (WLB) on employees OCB through the role of organizational commitment as a mediator. This quantitative research using questionnaire, consisting of OCB-C short version by Spector (2010), work-life balance scale by Hill et al. (2001), and organizational commitment scale by Mowday (1979). Sample of this study were 101 permanent employees of PT Bank

Sharia XYZ's head office. The results of PROCESS mediation analysis showed the coefficient value=0,34,  $p < 0,05$ ,  $R^2 = 21\%$  (LLCI 0,15 ULCI 0,56). It means that organizational commitment acts as a complete mediator on the influence of WLB on OCB and WLB through organizational commitment had 21% proportion of the total model of their indirect effect on OCB. By conducting this study, researcher try to provide an insight for the company to consider some programs that could support employees WLB in order to increase employees organizational commitment which lead to the emergence of OCB among employees.