

HUBUNGAN *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN RADIO CLASSY FM PADANG

Genia Yevandrest Bantar ¹, Suci Rahma Nio ²

^{1,2} Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang

yevandrestbantar@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *work life balance* dengan *organizational citizenship behaviour* pada karyawan Radio Classy FM Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan Radio Classy FM Padang. Peneliti menggunakan teknik total sampling yang berjumlah 33 orang. Instrumen pada penelitian ini menggunakan skala *work life balance* dan skala *organizational citizenship behaviour* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya berdasarkan penelitian sebelumnya. Skala *work life balance* yang digunakan adalah skala yang dikembangkan Disti (2018) berdasarkan Fisher, Bulger, dan Smith (2009). Sedangkan skala *organizational citizenship behaviour* yang digunakan adalah skala yang dikembangkan oleh Dewi (2021) berdasarkan Organ (1994). Analisis data dilakukan menggunakan analisis *product moment* dengan bantuan SPSS 21 for windows dan didapatkan koefisien korelasi (r) = 0,507 dengan nilai signifikansi sebesar $p=0,003$ ($p<0,05$), artinya terdapat hubungan positif antara *work life balance* dan *organizational citizenship behaviour*. Dimana dapat disimpulkan bahwa semakin besar *work life balance* maka semakin besar juga terjadinya *organizational citizenship behaviour* pada karyawan.

Kata kunci: *Work Life Balance. Organizational Citizenship Behaviour.*

PENDAHULUAN

Sejarah mencatat radio pernah menjadi pilihan di masanya. Sejarah perkembangan radio di Indonesia cukup panjang, bahkan mewarnai perjuangan bangsa Indonesia. Salah satu radio FM di kota Padang adalah Radio Classy FM. Radio ini didirikan oleh Forum Komunikasi Karyawan Semen Padang (FKKSP) pada tahun 1998, dan diresmikan pada 18 Maret 2000 sebagai wujud *Community Development* PT Semen Padang bagi masyarakat kota Padang dan Provinsi Sumatra Barat.

Dalam menjalankan formatnya sebagai radio yang berisi informasi, edukasi, motivasi, dan hiburan, radio Classy FM membuat beberapa inovasi yang sekiranya dapat disukai masyarakat. Selain membuat program yang dapat disukai masyarakat, Classy FM juga turut serta dalam berbagai roadshow atau event yang bekerja sama dengan berbagai instansi di Indonesia, seperti Semen Indonesia Group, PT. KAI, Pertamina, dan masih banyak lagi. Untuk itu, radio Classy FM membutuhkan dedikasi yang cukup besar dari para karyawannya untuk tetap dapat menjadi pilihan masyarakat sebagai sumber informasi.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada 23 Februari 2023 terhadap lima orang karyawan radio Classy FM, ditemukan bahwa karyawan kerap mengerjakan tugas-tugas diluar *job description* jabatannya. Hal ini cenderung dilaksanakan demi memperlancar proyek perusahaan yang sedang berjalan. Karyawan juga tidak segan-segan untuk datang pada hari libur untuk melanjutkan pekerjaan yang belum terselesaikan pada hari kerja. Setiap pekerjaan yang diberikan memiliki deadlinenya masing-masing. Setiap pekerjaan yang ditambah ditengah pekerjaan wajib diberikan berdasarkan kepercayaan atasan berdasarkan pengalaman karyawan tersebut pada proyek sebelumnya. Oleh karena itu, karyawan diharuskan memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik untuk dapat menjaga kinerja serta nama baik perusahaan.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku diskresioner karyawan yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal dan secara efisien dan efektif mempromosikan kinerja perusahaan (Organ et al., dalam (Harikaran et al., 2018; Jusoh, 2018)). OCB dipandang sebagai perilaku sukarela yang dilakukan karyawan dalam mengerjakan sebuah pekerjaan tanpa mengharapkan imbalan apapun dari perusahaan. Pemberian kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Handrianto et al., 2022; Najwan et al., 2022). Menurut Organ, terdapat lima dimensi yang dapat membentuk *organizational citizenship behavior* yaitu, *altruism* (perhatian), *conscientiousness* (suka rela), *civic virtue* (Moralitas kewargaan), *courtesy* (kesopanan) dan *sportsmanship* (sikap positif) (Dan & Kerja, 2021). Podsakoff, MacKenzie, Paine, dan Bachrach (2000) berpendapat bahwa OCB dapat membantu memelihara fungsi kelompok agar menjadi lebih efektif. Jika karyawan memiliki tingkat OCB yang baik, karyawan dapat mengoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan stabilitas organisasi, serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Kusumajati, 2014).

Tentunya banyak sekali faktor yang dapat membentuk perilaku OCB, salah satunya adalah *work life balance*. Keseimbangan antara kehidupan sosial dan kehidupan kerja memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap efektivitas organisasi maupun sikap karyawan (Handrianto et al., 2021; Ibrahim et al., 2021). Berdasarkan wawancara sebelumnya, karyawan pada radio Classy FM Padang juga mengakui memiliki sedikit waktu untuk mengembangkan minat pribadinya. Hal ini juga menjadi alasan mengapa masih sedikit karyawan yang mau berkontribusi membantu pekerjaan rekannya. Penelitian sebelumnya mengungkapkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap OCB. Tingginya kualitas

work life balance pada karyawan penting bagi organisasi agar dapat senantiasa mempertahankan karyawan terbaiknya (Jusoh et al., 2015; Fajri, 2022).

Work life balance (keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi) didefinisikan oleh Fisher dan Bulger (2003 dalam (Wenno, 2018)) sebagai adanya persaingan waktu dan energi individu yang digunakan untuk menjalankan peran yang berbeda dalam kehidupannya. Fisher mengatakan bahwa *work life balance* merupakan stressor kerja yang meliputi empat komponen penting yaitu pertama adalah waktu, kedua adalah perilaku, lalu ketegangan dan energi. Keseimbangan kehidupan kerja dianggap penting untuk menjaga keterikatan kerja dan mempengaruhi retensi karyawan saat bekerja. Wang. (2015 dalam (Thevanes & Harikaran, 2020) menjelaskan bahwa meningkatkan strategi *work life balance* dalam organisasi berperan besar untuk menciptakan atmosfir positif dalam lingkungan kerja. Sehingga karyawan dapat mengolah dan mempraktekkan OCB dengan baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Iroth, Pio, dan Tatimu (2022) pada 50 karyawan grapari telkomsel Manado, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian tentang *Work-life Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada penelitian sebelumnya belum pernah mengambil sebuah radio sebagai subjek penelitiannya. Industri radio sendiri memiliki kekhasan tersendiri dalam menjalankan tujuannya lewat karyawan yang bekerja di radio tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *Work life Balance* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Radio Classy FM Padang”.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional sebagai jenis penelitiannya. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional merupakan suatu tipe penelitian yang melihat hubungan antara satu atau beberapa variabel dengan satu atau beberapa variabel lain (Yusuf, 2017). Peneliti menggunakan *total sampling*, dimana semua karyawan di Radio Classy FM Padang akan menjadi sampel dari penelitian ini. Sampel penelitian ini berjumlah 33 orang.

Peneliti menggunakan dua skala, yaitu skala *work life balance* yang diadaptasi Disti (2018) berdasarkan Fisher, Bulger, dan Smith (2009). Kemudian skala *organizational citizenship behaviour* yang digunakan adalah skala yang diadaptasi oleh Dewi (2021) berdasarkan Organ (1994). Data dikumpulkan melalui *g-form* dan diolah menggunakan korelasi product moment dengan bantuan SPSS 21.0 *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini dilakukan deskripsi data untuk memudahkan peneliti dalam menguji penelitian ini. Deskripsi data ini disajikan dalam bentuk skor empirik dan hipotetik. Skor hipotetik dan skor empirik pada penelitian kali ini didapatkan dari skala perilaku *organizational citizenship behavior* dan *work life balance*. Dalam hal ini untuk mendapatkan skor hipotetik didapatkan secara manual, sedangkan untuk mencari skor empirik diperoleh dengan bantuan aplikasi SPSS 21.0

Tabel 3. Skor Hipotetik dan Skor Empirik Skala Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dan *Work Life Balance*

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
OCB	15	60	37.5	7.5	40	54	47.3	3.8
WLB	14	56	35	7	38	49	44.3	2.8

Melalui tabel ini, diperoleh nilai mean empiric di kedua skala lebih besar dibanding nilai hipotetisnya, yang membuktikan bahwa karyawan radio Classy FM Padang menunjukkan adanya *organizational citizenship behaviour* maupun *work life balance*.

Tabel 4. Kategorisasi Data Organizational Citizenship Behaviour

Kategori	Rumus	Skor	F	%
Tinggi	$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$	$45 \leq X$	23	69.7
Sedang	$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	$30 \leq X < 45$	10	30.3
Rendah	$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	$X < 30$	0	0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas subjek memiliki tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* pada kategori tinggi, dengan jumlah responden sebanyak 23 orang (69,7%). Diikuti 10 orang (30,3%) pada kategori sedang dan tidak ditemukan responden yang masuk dalam kategori rendah.

Tabel 5. Kategorisasi Data *Work Life Balance*

Kategori	Rumus	Skor	F	%
Tinggi	$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$	$42 \leq X$	28	84.8
Sedang	$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	$28 \leq X < 42$	5	15.2
Rendah	$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	$X < 28$	0	0

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas subjek memiliki tingkat *work life balance* dalam kategori tinggi. Pada kategori ini, frekuensi subjek mencapai 28 orang (84.8%), diikuti kategori tinggi dengan 5 subjek (15.2%), dan tidak ada subjek yang masuk dalam kategori rendah.

Data yang telah dikumpulkan kemudian menjalani tiga jenis tes, yaitu uji normalitas, dimana penelitian ini menunjukkan nilai signifikan *Kolmogorov – Smirnov* setiap variable dengan angka besar daripada 0,05 yaitu untuk variable *work life balance* sebesar 0,120 dan untuk variable *organizational citizenship behaviour* sebesar 0,052. Artinya, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal. Kemudian juga dilakukan uji linearitas, dimana didapatkan nilai signifikan pada baris *deviation from linearity* menunjukkan nilai sebesar 0,753 yang mana lebih besar daripada 0,05. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antar variable yang digunakan. Terakhir juga dilakukan uji hipotesis pada penelitian ini, yang menghasilkan koefisien relasi r sebesar 0,507 dengan nilai $p = 0,03$ yang lebih besar dibanding 0,05. Sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak.

PEMBAHASAN

Perilaku OCB tidak serta merta muncul tanpa ada faktor yang mempengaruhi. organisasi dan individu memiliki peran yang besar dalam kemunculan perilaku tersebut. Penelitian Saputri & Helmy (2021) menjelaskan bahwa salah satu factor yang membentuk perilaku OCB adalah *work life balance*. *Work life Balance* (keseimbangan kehidupan atau pekerjaan) dapat diartikan sebagai kondisi hidup yang menyesuaikan antara pekerjaan dan kehidupan yang di luar pekerjaan seperti family (keluarga), rekan kerja dan lingkungan. Penelitian Salim (2021) juga sejalan dengan penelitian sebelumnya, dimana ia menemukan bahwa *Work life balance* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* sebab *work life balance* dapat menstimuli peningkatan *organizational citizenship behavior*. Para subjek dalam penelitian tersebut bekerja dengan profesional dan mampu bekerja sama meskipun pekerjaan tersebut diluar *job desk*. Dengan ini dapat disimplkan bahwa, dalam penelitian ini ditemukan korelasi positif yang signifikan antara *work life balance* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di Radio Classy FM Padang.

Peneliti menemukan bahwa karyawan di radio classy FM Padang, masuk dalam kategori tinggi di kedua variabel. Artinya semakin tinggi tingkat *work life balance* pegawai, maka akan semakin tinggi juga sikap *organizational citizenship behavior* pegawai tersebut. Peran organisasi dalam mendorong pencapaian *work life balance* yang lebih baik bagi pegawai sangat dibutuhkan, karena hal tersebut dapat mendorong karyawan dalam menunjukan perilaku-perilaku kesukarelaan di tempat kerja (Helmy & Pratama, 2021). Oleh karena itu, demi terciptanya kondisi keseimbangan, perusahaan bisa menawarkan bantuan agar dapat menyeimbangkan

kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan cara membuat program yang dapat mendukung kesejahteraan karyawannya tanpa mengorbankan tanggung jawab mereka.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berkorelasi positif terhadap *organizational citizenship behaviour*. *Work life balance* memang merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behaviour* pada karyawan. Jika karyawan memiliki *work life balance* yang baik, maka perilaku *organizational citizenship behaviour* juga dapat meningkat, begitu juga sebaliknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan radio Classy FM berada pada kategori tinggi baik pada variable *organizational citizenship behavior* maupun variabel *work life balance*. Selain itu, ditemukan korelasi positif diantara variable *organizational citizenship behavior* dengan *work life balance* dengan nilai $r = 0,0507$ dengan nilai signifikansi $p = 0,003$.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini adalah Pihak manajemen perusahaan diharapkan dapat menjaga *organizational citizenship behavior* yang baik dari para karyawan demi menjalankan formatnya sebagai radio yang berisi informasi, edukasi, motivasi, dan hiburan. Melihat korelasi positif dari kedua variabel, salah satu cara yang paling efektif untuk dapat menjaga *organizational citizenship behavior* dari para karyawan adalah dengan menjaga *work life balance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Dan, T., & Kerja, K. (2021). *Pengaruh pemberdayaan psikologis, kepemimpinan trasformasional dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior 1,2*. VII(1), 1–11.
- Dhamayanti, M. (2020). PEMANFAATAN MEDIA RADIO di ERA DIGITAL. *Jurnal Ranah Komunikasi (JRK)*, 3(2), 82. <https://doi.org/10.25077/rk.3.2.82-89.2019>
- Fajri, A. (2022). *Pengaruh Work-life Balance Generasi Milenial Terhadap OCB: Peran Pemediasi Kepuasan Kerja*. 9(1), 183–187.
- Fathiyah, F., & Bambang Niko Pasla. (2021). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Jambi Province Government Employees. *Jurnal Prajaiswara*, 24(2), 127–136. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v2i2.24>
- Handrianto, C., Jusoh, A. J., Goh, P. S. C., & Rashid, N. A. (2021). Using ADDIE model for designing instructional strategies to improve teaching competency of secondary school's teachers. *Proceeding Webinar Konvensyen Kaunseling Kebangsaan Kali Ke-22*, Selangor: 29-30 June 2021. 361-371.

- Handrianto, C., Jusoh, A. J., Syuraini, S., Rouzi, K. S., & Alghazo, A. (2022). The implementation of a mentoring strategy for teachers' professional development in elementary school. *Elementary: Islamic Teacher Journal*, 10(1), 65-80.
- Harikaran, S., Harikaran, S., & Thevanes, N. (2018). The Relationships among Work-Life Balance, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Performance: A Review of Literature Customer-oriented HRM practices View project The Relationships among Work-Life Balance, Organizational Citizenship Behavi. *Article in IOSR Journal of Business and Management*, 20(8), 25–31. <https://doi.org/10.9790/487X-2008052531>
- Ibrahim, R., Hock, K. E., Handrianto, C., Rahman, M. A., & Dagdag, J. (2021). Perceptions of parents and teachers on students with learning disabilities (SLD) in malaysia. *International Journal of Education, Information Technology and Others*, 4(2), 287-298.
- Irfan, H., & Marynta Putri, P. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Work-Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Teknik Informatika*, 9(2), 1–12.
- Iroth, A. F., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. *Productivity*, 3(4), 354–360.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jusoh, A. J., Amatea, E., & Daniels, H. (2015). Validity and reliability reality therapy counselor profile questionnaire in Malaysia. *International Journal of Choice Theory & Reality Therapy*, 35(1), 37-53.
- Jusoh, A. J. (2018). Choice theory and reality therapy in individual and group counseling in a Malaysian context. *International Journal of Choice Theory® and Reality Therapy*, 37(2), 75-85.
- Kusumajati, D. A. (2014). *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN PADA PERUSAHAAN*. 5(45), 62–70.
- Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Puspitadew, N. W. S., & Budiani, M. S. (2022). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Work Life Balance pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(1), 14–26. <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n1.p14-26>
- Murmu, S. (2019). Work Life Balance - A Challenge to Strike a Balance. *Advances in Economics and Business Management (AEBM)*, 6(3), 177–182. https://www.researchgate.net/publication/296839704_Cloud_Computing_for_Banking_and_Investment_Services
- Najwan, A. A., Zahra, A., Firdaus, A. S., Lapuja, S., Mahrita, Y., Saper, M. N., & Handrianto, C. (2022). Autonomous learning strategy to improve learners' writing skills on package C program in PKBM Barito Banjarmasin. *Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat (JPPM)*, 9(2), 122-129.
- Oktaviani, H. (2018). Pengaruh Work Life Balance Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel

- Intervening Pada Pt Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 58–72.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Kumari, I. G. (2016). Effect of Work–Life Balance on Organizational Citizenship Behaviour: Role of Organizational Commitment. *Global Business Review*, 17, 15S-29S. <https://doi.org/10.1177/0972150916631071>
- Thevanes, N., & Harikaran, S. (2020). Work-Life Balance and Organizational Performance : The Mediating Role of Work-Life Balance and Organizational Performance : The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 7(4), 280–287. <https://doi.org/10.20448/journal.500.2020.74.280.287>
- Triyanto, Agus . Santosa, T. E. C. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Management*, 7(4), 1–86.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan* (4th ed.). Kencana.