

OCB pada Karyawan yang Sudah Menikah, Bagaimana Peran *Work-Life Balance* dan *Perceived Organizational Support*?

Sofiatul Azizah

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Yanto Prasetyo

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Hikmah Husniyah Farhanindya

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: sofiatulazzh82@gmail.com

Abstract

This study aims to determine whether there is a relationship between organizational citizenship behavior with work-life balance and perceived organizational support in married employees at Apartment. X. This analysis independent variable work-life balance and perceived organizational support with dependent variable organizational citizenship behavior. This research is a type of quantitative research using the correlational method. The sampling technique in this study used a random sampling method where the subjects were taken from the entire population of 86 respondents of Apartment employees. X employees who are married. The results of this study indicate that the first hypothesis is accepted, work-life balance and perceived organizational support have a positive relationship with organizational citizenship behavior. The second hypothesis is also accepted which shows that there is a positive relationship between work-life balance and organizational citizenship behavior. Meanwhile, the third hypothesis is not accepted, which means that there is no relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior.

Keywords: *Work-Life Balance, Perceived Organizational Support, Employee, Organizational Citizenship Behavior*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *organizational citizenship behavior* dengan *work-life balance* dan *perceived organizational support* pada karyawan yang sudah menikah di Apartemen. X. Analisis ini variabel independen *work-life balance* dan *perceived organizational support* dengan variabel dependen *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode korelasional. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode random sampling yang dimana subjek diambil dari keseluruhan populasi sebanyak 86 responden karyawan Apartemen. X yang sudah menikah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, *work-life balance* dan *perceived organizational support* memiliki hubungan positif dengan *organizational citizenship behavior*. Hipotesis kedua juga diterima yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work-life balance* dengan *organizational citizenship behavior*. Sedangkan, untuk hipotesis ketiga tidak diterima yang berarti tidak ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: *Work-Life Balance, Perceived Organizational Support, Karyawan, Organizational Citizenship Behavior*

Pendahuluan

Pada Data Badan Pusat Statistik (BPS) provinsi Jawa Timur di tahun 2023, tercatat jumlah tenaga kerja mencapai 7,6 juta orang. Kondisi tersebut cenderung bersifat fluktuatif, akibat dari proporsi angkatan kerja telah mengalami perubahan dari tahun ke tahun. Menurut Hasibuan (dalam Manulang, 2002) memaparkan definisi karyawan sebagai seorang penjual jasa (baik berupa pikiran maupun tenaga) dan menerima suatu kompensasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam keberhasilan dan efektivitas suatu organisasi, kinerja dan kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi terhadap hal tersebut. Maka peran karyawan saat ini menjadi sangat penting dalam sebuah organisasi, hingga melebihi peran teknologi, modal, uang dan sumber daya lainnya, karena pada dasarnya, karyawan berperan terhadap pengelolaan segala aspek yang ada. Pada saat ini diperlukan perhatian secara khusus terhadap karyawan, terutama pada karyawan yang telah menikah, karena seringkali karyawan tersebut mendapati tanggung jawab tambahan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang sudah menikah dimotivasi untuk membangun keuangan yang stabil untuk keluarga mereka, jadi karyawan yang sudah menikah lebih loyal dan komitmen terhadap organisasi. Temuan tersebut sejalan dengan pendapat Cohen dan Klein (2008) yang menjelaskan bahwa karyawan yang sudah menikah cenderung memiliki komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan karena keinginan mereka untuk mendapatkan uang demi keluarga mereka.

Kehidupan pribadi yang lebih kompleks membutuhkan pemahaman yang lebih baik tentang kesulitan dan peluang yang dihadapi oleh karyawan yang sudah menikah. Karyawan yang telah menikah sering kali menghadapi masalah yang berbeda dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah, terutama dalam hal mengelola waktu dan tenaga antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Casper et al., (2011), yang menemukan bahwa karyawan yang sudah menikah menunjukkan tingkat kepedulian organisasi yang lebih dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah. Karyawan yang sudah menikah lebih dapat berpartisipasi secara aktif dalam operasi perusahaan karena tanggung jawab keluarga bahkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya perilaku sukarela di tempat kerja. Menurut Robbins et al., (2008), *organizational citizenship behavior* mengacu pada perilaku yang dilakukan secara sukarela. Perilaku ini tidak termasuk dalam kewajiban kerja formal karyawan, tetapi berkontribusi pada keberhasilan dan efektivitas organisasi.

Mengingat biaya yang tinggi untuk perekrutan dan pelatihan karyawan baru, karyawan yang sudah menikah harus didorong untuk menunjukkan *organizational citizenship behavior* demi meningkatkan stabilitas tenaga kerja. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi konflik di tempat kerja. Sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* untuk meningkatkan kinerja organisasi. Ada banyak faktor yang secara signifikan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Bantar & Nio, (2023) mengatakan bahwa *work-life balance* adalah salah satu yang mempengaruhi. *Work-life balance* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan ketika tanggung jawab pribadi dan tanggung jawab kerja seorang

diatur secara seimbang Šverko et al., (2002). Bhatnagar dan Ranjan (2020), menjelaskan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi cenderung menunjukkan *organizational citizenship behavior*. Karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja, cenderung melakukan kontribusi secara sukarela.

Menurut penelitian lain yang dilakukan oleh Luthans, (2019), pekerja yang memiliki kesehatan mental yang baik cenderung mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, yang meningkatkan kemungkinan *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk membuat aturan yang membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang sudah menikah. Menurut Organ et al., (2006), selain *work-life balance* ada faktor lain yang mempengaruhi tingkat *organizational citizenship behavior* yaitu *perceived organizational support*. *Perceived organizational support* mengacu pada dukungan yang diberikan oleh perusahaan, yang tercermin dalam keyakinan bahwa kinerja karyawan dinilai, kesejahteraan karyawan diperhatikan, masukan dan saran diterima, dan karyawan diberdayakan secara adil (Caesens et al., 2017). Selain meningkatkan kepuasan kerja, kebijakan yang mengutamakan kesejahteraan karyawan akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, terdapat tiga hipotesis dalam penelitian ini yang pertama, ada hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dan *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior*. Kedua, ada hubungan yang positif dan signifikan antara *work-life balance* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan yang sudah menikah, dan terakhir ada hubungan yang signifikan positif antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan yang sudah menikah.

Metode

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Menurut Azwar, (2018) penelitian kuantitatif adalah metode yang menekankan analisis data kuantitatif (angka) yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan menggunakan teknik analisis statistika. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dan *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior*.

Penelitian ini menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sample sebanyak 86 karyawan yang bekerja di Apartemen. X yang berlokasi di Surabaya. Populasi adalah sekelompok subjek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2009).

Analisis data adalah proses rinci dalam upaya formal untuk menentukan tema dan merumuskan hipotesis yang diusulkan serta upaya memberikan bantuan dan tema pada hipotesis (Bogdan & Taylor, 1975). Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menganalisis data. Analisis regresi berganda digunakan untuk menentukan arah dan tingkat korelasi antara variabel independen terhadap variabel

dependen dengan menggunakan bantuan program *Statistic Package for Social (SPSS) versi 25.0 for Windows*.

Hasil

Berdasarkan tabel diatas yaitu dari 86 subjek penelitian, karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan (61,6%), dan sebaran usia karyawan diatas 40 tahun lebih banyak dibandingkan yang berusia dibawah 40 tahun (95,3%) dan latar belakang tingkat pendidikan karyawan didominasi oleh SMA (45,3%), sedangkan masa kerja karyawan dibawah 5 tahun lebih banyak dibandingkan dengan masa kerja karyawan diatas 5 tahun (65,1%).

Tabel 1. Subjek Penelitian

Karakteristik	Kelompok	N=86	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	53	61,6%
	Wanita	33	38,4%
Usia	<40 Tahun	4	4,7%
	>40 Tahun	82	95,3%
Tingkat Pendidikan	SMA	39	45,3%
	SMK	15	17,4%
	D3	3	3,5%
	D4	1	1,2%
	S1	28	32,6%
Masa Kerja	<5 Tahun	56	65,1%
	>5 Tahun	30	34,9%

Sumber : Output SPSS Ver 25 IBM For Windows

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan teknik Kolmogorov-Smirnov, di mana jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data terdistribusi normal. Sebaliknya, jika hasil Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas sebaran menggunakan residual data, menunjukkan koefisien *statistic Kolmogorov-Smirnov* = 0,089 pada $p = 0,093$ ($p > 0,05$) sehingga dapat diasumsikan bahwa sebaran data berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Normalitas

Unstandardized Residual	Kolmogrov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
	0,089	86	0,093

Sumber : Output SPSS Ver 25 IBM For Windows

Uji linieritas tiga variabel menghasilkan adanya hubungan yang linier dengan didasari nilai pada *Linearity* memperoleh signifikansi $> 0,05$. Hasil uji linieritas hubungan menunjukkan harga *F Linearity* = 59,494 pada $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Sehingga variabel *work-life balance* dengan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang linier. Hasil uji linieritas hubungan menunjukkan harga *F*

Linearity = 27,376 pada $p=0,000$ ($p<0,05$). Sehingga variabel *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang linier.

Tabel 3. Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior dan Work Life Balance</i>	59,494	0,000	Linier

Sumber : Output SPSS Ver 25 IBM For Windows

Variabel	F	Sig.	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior dan Perceived Organizational Support</i>	27,376	0,000	Linier

Sumber : Output SPSS Ver 25 IBM For Windows

Hasil uji multikolinieritas antara *work life balance* dan *perceived organizational support* diperoleh nilai *tolerance* = 0,611 ($>0,10$) dan nilai VIF = 1.637 ($<10,00$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara *work-life balance* dan *perceived organizational support*.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Work Life Balance</i>	0,611	1,637
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,611	1,637

Sumber : Output SPSS Ver 25 IBM For Windows

Berdasarkan hasil analisis secara simultan, hubungan *work-life balance* dan *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* sebesar $F = 20,313$ dengan $\text{sig} = 0,000$. Artinya secara simultan (bersama-sama), *work-life balance* dan *perceived organizational support* memiliki hubungan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Tabel 5. Uji Simultan

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1564,024	2	782,012	20,313	0.000 ^b
	Residual	3195,371	83	38,498		
	Total	4759,395	85			

Sumber : Output SPSS Ver 25 IBM For Windows

Berdasarkan hasil uji hubungan secara parsial pada variabel *work-life balance*, diperoleh skor $t = 4,311$ dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,01$). Artinya ada hubungan yang signifikan *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan untuk hasil uji pengaruh secara parsial pada variabel *perceived organizational support*, diperoleh skor $t = 0,980$ dengan signifikansi sebesar 0,330

($p > 0,05$). Artinya tidak ada hubungan yang signifikan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Tabel 6. Uji Parsial

Variabel	t	Sig
<i>Work-Life Balance</i>	4,311	0,000
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,980	0,330

Sumber : Output SPSS Ver 25 IBM For Windows

Work-life balance memiliki pengaruh besar terhadap *organizational citizenship behavior* dengan sumbangan senilai 28,10%, kedua variabel memiliki sumbangan efektif total sebesar 32.9%. Sehingga 67,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 7. Hasil Sumbangan Efektif (SE)

Variabel	Koefisien β	Cross Product	Regresi	SE Total
<i>Work-Life Balance</i>	0,486	2751,628		
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,051	4441,977	1564,02	0,329

Sumber : Output SPSS Ver 25 IBM For Windows

Pada hasil analisis diketahui mean empiris pada variabel *work-life balance* menunjukkan skor 62,79 lebih besar daripada skor mean teoritis sebesar 51, dapat diartikan bahwa *work-life balance* pada subjek penelitian dikategorikan tinggi. Pada variabel *perceived organizational support* mean empiris menunjukkan skor 128,17 lebih besar daripada skor mean teoritis sebesar 108, yang berarti bahwa *perceived organizational support* pada subjek penelitian ini dikategorikan tinggi. Lalu yang terakhir pada variabel *organizational citizenship behavior* diperoleh mean empiris sebesar 109,53 yang di mana lebih besar daripada mean teoritis sebesar 72, sehingga diartikan bahwa *organizational citizenship behavior* pada subjek penelitian dikategorikan tinggi.

Tabel 8. Hasil Mean Empiris dan Mean Teoritis

Variabel	Mean Empiris	Mean Teoritis	Kategori
<i>Work-Life Balance</i>	62,79	51	Tinggi
<i>Perceived Organizational Support</i>	128,17	108	Tinggi
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	109,53	72	Tinggi

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan positif antara *work-life balance* dan *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan yang sudah menikah diterima. Hasil analisis secara simultan diperoleh hasil nilai yang signifikan, artinya terdapat hubungan positif antara *work-life balance* dan *perceived*

organizational support dengan *organizational citizenship behavior*. Sehingga ketika karyawan yang sudah menikah memiliki *work-life balance* dan *perceived organizational support* yang tinggi maka akan membuat karyawan tersebut memiliki sikap sukarela terhadap pekerjaannya.

Hipotesis kedua yang menyatakan ada hubungan signifikan positif antara *work-life balance* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan yang sudah menikah juga diterima. Hasil analisis regresi parsial antara *work-life balance* dengan *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan. Karyawan yang sudah menikah dan memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya akan memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi. Penelitian ini mendukung teori Abdullah et al., (2023), yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dan *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi ada kaitannya dengan *work-life balance* terhadap karyawan. Beberapa cara perusahaan dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dengan melibatkan karyawan dalam menyusun jadwal kerja, memberikan izin bagi karyawan dalam situasi mendesak, mendorong cuti tahunan, dan mengambil bagian dalam aktivitas nonformal yang dapat mengurangi tekanan kerja, seperti outbound, berkumpul dengan keluarga dan lainnya.

Selanjutnya, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan positif antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan yang sudah menikah ditolak. Hasil analisis regresi parsial antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Linda et al., (2019) menunjukkan bahwa meskipun karyawan menerima dukungan dari organisasi, itu hanya meningkatkan komitmen dan sikap karyawan terhadap organisasi. Namun, tidak mampu mendorong karyawan untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Hasil penelitian (Ardi & Sudarma, 2015) juga serupa, dalam penelitiannya dijelaskan bahwa faktor lain mempengaruhi pembentukan *organizational citizenship behavior*. Salah satu faktor terkuat adalah kualitas interaksi antara atasan dan bawahan (*Leader Member Exchange*).

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan hubungan antara *work-life balance* dan *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior*. Hipotesis diuji pada 86 karyawan yang sudah menikah. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil uji simultan menunjukkan $F = 20,313$ dengan $\text{sig} = 0,000$, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *work-life balance* dan *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior*. Sehingga, ketika karyawan yang sudah menikah memiliki *work-life balance* dan *perceived organizational support* yang tinggi maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* yang dimiliki. Hasil uji parsial diperoleh *work-life*

balance dengan skor $t = 4,311$ dengan $\text{sig} = 0,000$ ($P < 0,01$). Artinya, terdapat hubungan yang positif antara *work-life balance* dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan yang sudah menikah. Sedangkan pada hasil uji parsial *perceived organizational support* didapatkan skor $t = 0,980$ dengan $\text{sig} = 0,330$ ($p > 0,05$). Artinya tidak ada hubungan yang signifikan *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan yang sudah menikah.

Referensi

- Ardi, R. T. B., & Sudarma, K. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(2), 142–152.
- Azwar, S. (2009). Metode Penelitian. In *Pustaka Pelajar*.
- Azwar, S. (2018). Metode penelitian psikologi edisi II. *Pustaka Pelajar*.
- Bantar, G. Y., & Nio, S. R. (2023). Hubungan Work-Life Balance Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Radio Classy Fm Padang. CAUSALITA: Journal of Psychology, 1(2), 61–68. <https://doi.org/10.62260/causalita.v1i2.15>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017). Perceived organizational support and employees' well-being: the mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 527–540. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1319817>
- Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A., & Wayne, J. H. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 640–652. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.011>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceive Organisational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Linda, M. R., Yonita, R., Silvia, E. D., & Padang, U. N. (2019). *The Effect of Perceived Organizational Support and Job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior*. 97(Piceeba), 702–707.
- Luthans, F. (2019). Organizational Behavior : Organizational Contexts. In *Contexts*.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. . (2006). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequences. In *Thousand Oaks, CA: Sage Publications*.
- Robbins, Stephen, P. and J., & Timothy, A. (2008). Perilaku Organisasi. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Sofiah, D., Hartono, M., & Sinambela, F. (2023). *The Effect Of Self-Efficacy And Meaningfulness Of Work On Organizational Citizenship Behavior Of Millennial Lecturers: The Role Of Work Engagement* (pp. 243–258).

-
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Šverko, B., Arambašić, L., & Galešić, M. (2002). Work-life balance among Croatian employees: Role time commitment, work-home interference and well-being. *Social Science Information*, 41(2), 281–301.
<https://doi.org/10.1177/0539018402041002006>