



## **ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMUT DENGAN VARIABEL *INTERVENING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

**Dimas Rifai<sup>1</sup>, Dina Sarah Syahreza<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

Email: [dimasrifai22012002@gmail.com](mailto:dimasrifai22012002@gmail.com)<sup>1</sup>, [dinasarahsyahreza@unimed.ac.id](mailto:dinasarahsyahreza@unimed.ac.id)<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

**Purpose.** *This research aims to determine the effect of work life balance on employee performance at Bank Sumut Through Organizational Citizenship Behavior as an Intervening Variable*

**Methods.** *This research uses a quantitative approach. The sampling technique used was probability sampling, purposive random sampling method. by getting a sample of 88 employees. The data collection technique in the research was carried out using path analysis, where previously the data had been tested using validity tests, reliability tests and classical assumption tests. Data processing uses the SPSS 22 for windows application.*

**Findings.** *Based on the results of hypothesis testing research, it shows that work life balance has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior directly. Work life balance has a negative effect on employee performance directly. Organizational citizenship behavior has a positive effect on employee performance. The results show that organizational citizenship behavior can mediate the relationship between work life balance and employee performance so that the test can be concluded as full mediation.*

**Implication.** *The success of a company is greatly influenced by the individual performance of its employees. For this reason, improving employee performance in a company is very necessary. In this case, companies must pay attention to the balance of their employees' lives (Work Life Balance) as well as employee voluntary behavior (Organizational Citizenship Behavior). Apart from that, structured and effective direction is needed from the company's role to be able to mobilize its employees to work more productively in accordance with the goals set within the company.*

**Keywords:** *Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance*

### **ABSTRAK**

**Tujuan.** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel *Intervening*.*

**Metode.** *Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling metode purposive random sampling. dengan mendapat sampel sebanyak 88 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan analisis jalur (*path analysis*) yang sebelumnya data telah di uji menggunakan uji validitas, uji realibilitas dan uji asumsi klasik. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 22 for windows.*

**Hasil.** *Hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior secara langsung. Work life balance berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan secara langsung. Organizational citizenship behavior berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil*

menunjukkan organizational citizenship behavior dapat memediasi hubungan antara work life balance terhadap kinerja karyawan sehingga pengujian dapat disimpulkan yaitu mediasi penuh.

**Implikasi.** Kesuksesan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Untuk itu peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan. Yang mana, perusahaan harus memperhatikan keseimbangan kehidupan karyawannya (*Work Life Balance*) serta perilaku kesukarelaan karyawan (*Organizational Citizenship Behavior*). Selain itu diperlukannya pengarahan yang terstruktur dan efektif dari peran perusahaan untuk dapat menggerakkan para karyawannya agar dapat bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan di dalam perusahaan.

**Kata Kunci:** *Employee Engagement*, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan penting dikarenakan sebagai penentu tercapainya tujuan operasional perusahaan tersebut. Setiap karyawan dalam perusahaan tentu dituntut untuk terus meningkatkan kualitas, ketepatan, kecepatan, potensi, serta produktivitas sebagai tolak ukur keberhasilan kinerja karyawan. Dalam konteks organisasi, karyawan dipandang sebagai aktor penting dalam menentukan keberlanjutan organisasi Bagimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki perusahaan jika tidak ada campur tangan sumber daya manusia sebuah perusahaan tidak berkembang dan maju (Musyafidah, 2018:2).

Salah satu Perusahaan di sektor keuangan yang terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu PT. Bank Sumut. Bank Sumut adalah salah satu Bank di Indonesia dengan nama perusahaan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara. Bank Sumut terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan beberapa faktor yang ada. Kinerja pegawai atau karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan Pada dasarnya kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Mardjuni (Syafuruddin, 2021) kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Pengelolaan sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan ialah suatu penekanan terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, dikarenakan dengan kinerja karyawan yang baik akan dapat mencapai tujuan perusahaan secara optimal (Susita et al., 2020). Kinerja karyawan tidak hanya dapat dilihat dari kemampuan kerjanya yang sempurna, tetapi juga dalam hal kemampuan untuk menguasai dan mengelola kemampuannya sendiri serta membangun relasi dengan orang lain (Rosa, et al, 2022).

Permasalahan pada kinerja karyawan diperoleh dengan dilaksanakannya pra survei yakni menyebarkan kuesioner pra survei kepada 30 karyawan sebagai responden. Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti, secara rata-rata sekitar 42,6% karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat belum menerapkan kinerja yang baik dikarenakan masih adanya karyawan yang belum akurat dalam menyelesaikan pekerjaannya, belum dapat mengerjakan pekerjaan dalam jumlah banyak, belum memaksimalkan waktu dalam bekerja. Selain itu juga masih ada karyawan yang merasa tidak perlu melakukan pengecekan ulang terhadap hasil kerjanya serta kurangnya ketelitian dalam bekerja sehingga masih perlunya peningkatan kinerja karyawan

Demi mencapai peningkatan kualitas karyawan secara berkelanjutan, maka diperlukan faktor pendukung yang sangat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Seperti yang dikatakan Pratiwi (2023) setiap perusahaan pasti memiliki target yang ingin direalisasikan. Untuk itu, perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek agar terjadi keseimbangan pada kehidupan pribadi dan dunia kerjanya (*Work Life Balance*). Dalam beberapa tahun terakhir, work-life balance telah muncul dan menjadi topik yang berbeda dalam literatur kehidupan kerja karyawan. *Work Life Balance* (WLB) adalah tentang menciptakan dan

memelihara lingkungan kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dan dengan demikian memperkuat loyalitas dan produktivitas karyawan (Hikmah *et al.*, 2021 : 64-74).

Temuan empiris menunjukkan bahwa persepsi individu dari keseimbangan kehidupan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja, kepuasan keluarga, kepuasan hidup, fungsi keluarga, dan komitmen organisasi (Seibold, 2014). Hasil penelitian Obiageli, Uzochukwu, & Ngozi (2015) telah membuktikan bahwa *Work Life Balance* (WLB) berkorelasi signifikan positif terhadap kinerja karyawan bank komersial yang terdapat pada negara bagian Lagos. Penelitian sejenis yang dilakukan Arifin dan Muharto (2022) juga mengatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Livia Mandiri

Permasalahan pada *employee engagement* diperoleh dengan dilaksanakannya pra survei yakni menyebarkan kuesioner pra survei kepada 30 karyawan sebagai responden. Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan peneliti ternyata masih terdapat masalah terkait *Work Life Balance* (WLB) pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat. Secara rata-rata sekitar 42,2% karyawan masih belum dapat menerapkan *Work Life Balance* (WLB). Dikarenakan masih adanya karyawan yang belum mampu menyesuaikan permasalahan pribadi dengan pekerjaan serta belum maksimal dalam menyikapi tekanan yang ada. Menurut Larasati & Hasanati (2019) *Work Life Balance* (WLB) juga merupakan cara bagi karyawan untuk memiliki gaya hidup yang sehat dan bermanfaat, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka. Pengaturan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dikenal dengan istilah *work life balance* (Shakila : 2022). Sehingga terciptanya *work life balance* dan kemampuan individu dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadikan seseorang betah dan nyaman untuk bekerja serta bahagia dapat membagi waktunya dengan tepat.

Selain itu *Work Life Balance* (WLB) juga dapat memotivasi karyawan untuk terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di tempat kerja yang pada akhirnya sangat mempengaruhi kinerja organisasi mereka secara keseluruhan (Harikaran & Thevanes, 2018). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu konsep manajemen yang relative modern yang mana telah mendapat banyak perhatian peneliti. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditimbulkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak (Zunrahayu *et al* 2021:5). *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 (Fentrio Iroth *et al* 2022 : 4).

Menurut hasil dari pra survei yang dilakukan oleh peneliti, masih terdapat masalah terkait *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat. Berdasarkan hasil, rata-rata sekitar 42,6% karyawan yang belum menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan baik, hal ini didasari dengan masih banyak para karyawan yang belum memiliki inisiatif untuk membantu penyelesaian pekerjaan rekan kerjanya yang berhalangan hadir dan masih banyak karyawan yang belum memiliki keinginan untuk melakukan tugas diluar deskripsi pekerjaan yang ada. Seperti yang disampaikan oleh Podsakoff *et al.*, (Sanusi *et al*, 2018) OCB memberikan kontribusi bagi perusahaan berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, membantu memelihara fungsi kelompok, meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, serta meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dipaparkan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening*. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* (WLB) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)? 2) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* (WLB) terhadap kinerja karyawan ? 3) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan ? 4) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

*Work Life Balance (WLB)* terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai *variable intervening* ?. Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance (WLB)* terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Kantor Pusat. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance (WLB)* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance (WLB)* terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

## **2. Kajian Pustaka dan Hipotesis**

### **Kinerja Karyawan**

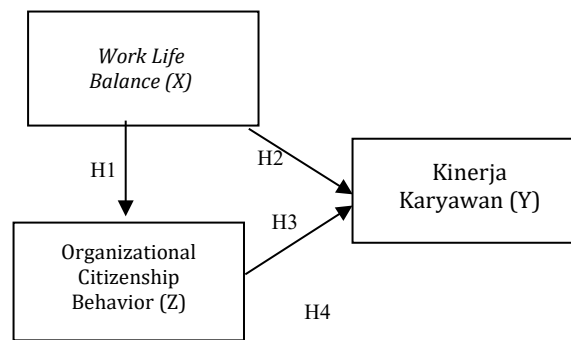
Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut (Siregar & Pasaribu, 2022) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam mejalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ialah (Wijaya & Fauji, 2021): 1) Kemampuan dan Pengalaman 2) Pengetahuan 3) Rencana Kerja 4) Kepribadian 5) Motivasi Kerja 6) Kepemimpinan 7) Gaya Kepemimpinan 8) Budaya Organisasi 9) Kepuasan Kerja 10) Lingkungan Kerja 11) Loyalitas 12) Komitmen 13) Disiplin Kerja. Adapun indikator kinerja karyawan ialah (Silaen, 2021: 6): 1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Ketepatan Waktu 4) Efektivitas Kerja 5)Komitmen Kerja.

### **Work Life Balance**

*Work Life Balance* atau keseimbangan didalam pekerjaan belakangan ini sering muncul dan menjadi topik yang banyak ditemukan dalam literatur kehidupan kerja (Seibold, 2014). *Work Life Balance* adalah kemampuan seorang individu untuk terlibat dan merasakan kepuasan dalam hal waktu dan keterlibatan psikologi dengan peran dalam kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. menurut (Hikmah M at el 2021 : 64-74). *Work life balance* adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi serta keluarganya seperti komitmennya dalam keluarga dan tanggungjawab diluar pekerjaan lainnya. *Work life balance* dalam pandangan karyawan adalah kemampuan untuk menjalankan dan mengelola tugas sebagai seorang pekerja dan bertanggungjawab terhadap kehidupan pribadi dan juga keluarganya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*, ialah (Fisher : 2013): 1) Karakteristik Kepribadian 2) Karakteristik Keluarga 3) Karakteristik Pekerjaan 4) Sikap. Adapun indikator *Work life balance* ialah (McDonald and Bradley : 2017): 1) *Time Balance* (keseimbangan waktu) 2) *Involment balance* (keseimbangan keterlibatan) 3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

### **Organizational Citizenship Behavior**

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang dikenal memiliki sifat bebas. Ini merupakan perilaku yang menjadi pilihan pribadi dari diri seseorang tanpa adanya paksaan. Perilaku bebas disini dapat diartikan bahwa perilaku tersebut bukan perilaku yang harus dilaksanakan atau bukan perilaku yang seharusnya dikerjakan dalam peran tertentu, dalam perilaku tertentu ataupun dalam deskripsi kerja tertentu (Fitrianasari et al., 2013: 15). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, Wirawan et al (2015:80): 1) Motivasi 2) Keterlibatan Kerja 3) Kepemimpinan 4) Karakteristik Organisasi. Adapun indikator *organizational citizenship behavior* ialah (Rosidi et al : 2018) 1) *Altruism* (Kepedulian) 2) *Civic virtue* (kewarganegaraan) 3) *Courtesy* (Kebaikan) 4) *Conscientousness* (Kesadaran) 5) *Sportmanship* (sikap sportif).



**Gambar 1. Model Penelitian**

### Hipotesis

H1 : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior

H2 : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H4 : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior

### 3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 88 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode purposive random sampling. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) Bank Sumut. Indikator kinerja karyawan ialah: 1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Ketepatan Waktu 4) Efektivitas Kerja 5) Komitmen Kerja. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *Work Life Balance* (X). Indikator *Work Life Balance* ialah: 1) Time Balance (keseimbangan waktu) 2) *Involment balance* (keseimbangan keterlibatan) 3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel perantara adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Z). Indikator *Organizational Citizenship Behavior* ialah: 1) *Altruism* (Kepedulian) 2) *Civic virtue* (kewarganegaraan) 3) *Courtesy* (Kebaikan) 4) *Conscientousness* (Kesadaran) 5) *Sportmanship* (sikap sportif).

#### Teknik Analisis Data

##### Uji Instrumen Penelitian

##### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya instrumen suatu survei (Sugiyono, 2018:121). Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Program Sosial Science* (SPSS), menggunakan metode korelasi *pearson* yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Cara menentukan apakah suatu instrumen valid atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  (nilai *pearson correlation*) dengan  $r_{tabel}$  (Siswono, 2016). Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga kuesioner sebagai alat ukur dapat dinyatakan valid (Cintani & Noviansyah, 2020).

##### Uji Reliabilitas

Indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, (Sugiyono, 2017:130). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS, menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan cara melihat nilai hasil pada kolom *Cronbach's Alpha*. Sebuah instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  (Zakiy, 2021:31).

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji sebuah model regresi berganda yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya apakah mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal (Siswono, 2016). Dengan ketentuan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas (Suryani, 2019). Menurut Zakiy (2021:41) kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas menggunakan *P-Plot* adalah jika gambar Histogram berbentuk lonceng sempurna, maka data penelitian normal.

### Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan menggunakan tabel Anova dan dilihat nilai signifikan Deviation from Linierity. Dua variabel dikatakan linier secara signifikan apabila nilai signifikansi linierity data  $> 0,05$  sedangkan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka tidak linier. Dasar pengambilan keputusan uji linieritas adalah sebagai berikut: (1) Jika Sig. atau signifikansi pada Deviation From Linierity  $> 0,5$  maka hubungan antarvariabel adalah linier. (2) Jika Sig. atau signifikansi pada Deviation From Linierity  $< 0,5$  maka hubungan antarvariabel tidak linear.

### Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur ini dilakukan dengan alat bantu IBM SPSS 22. Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi yang digunakan untuk menguji kesesuaian (fit) dari matrik korelasi dari dua atau lebih model yang dibandingkan oleh peneliti. Model tersebut digambarkan dengan lingkaran dan anak panah yang menunjukkan hubungan kausalitas (Ghozali, 2017: 21).

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y1	0,436	0,361	Valid
Y2	0,497	0,361	Valid
Y3	0,392	0,361	Valid
Y4	0,419	0,361	Valid
Y5	0,425	0,361	Valid
Y6	0,421	0,361	Valid
Y7	0,529	0,361	Valid
Y8	0,422	0,361	Valid
Y9	0,468	0,361	Valid
Y10	0,390	0,361	Valid
Y11	0,455	0,361	Valid
Y12	0,408	0,361	Valid
Y13	0,428	0,361	Valid
Y14	0,394	0,361	Valid
Y15	0,543	0,361	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwasanya setiap pernyataan dalam variabel Y bisa dikatakan valid. Maka dari itu, setiap butir pernyataan dalam variabel Y layak dipakai di penelitian.

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel *Work Life Balance***

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1	0,667	0,361	Valid
X2	0,504	0,361	Valid
X3	0,525	0,361	Valid
X4	0,563	0,361	Valid
X5	0,448	0,361	Valid
X6	0,457	0,361	Valid
X7	0,500	0,361	Valid
X8	0,388	0,361	Valid
X9	0,415	0,361	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwasanya setiap pernyataan dalam variabel X bisa dikatakan valid. Maka dari itu, setiap butir pernyataan dalam variabel X layak dipakai di penelitian.

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior***

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Z1	0,454	0,361	Valid
Z2	0,447	0,361	Valid
Z3	0,453	0,361	Valid
Z4	0,446	0,361	Valid
Z5	0,420	0,361	Valid
Z6	0,596	0,361	Valid
Z7	0,401	0,361	Valid
Z8	0,405	0,361	Valid
Z9	0,463	0,361	Valid
Z10	0,511	0,361	Valid
Z11	0,422	0,361	Valid
Z12	0,452	0,361	Valid
Z13	0,403	0,361	Valid
Z14	0,485	0,361	Valid
Z15	0,419	0,361	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwasanya setiap pernyataan dalam variabel Z bisa dikatakan valid. Maka dari itu, setiap butir pernyataan dalam variabel Z layak dipakai di penelitian.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	15

Sumber: data diolah (2024)

Bersumber Tabel 4 bisa diketahui bahwasanya 15 item pernyataan dalam variabel Y memegang reliabilitas tinggi.

**Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel *Work Life Balance***

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.615	9

Sumber: data diolah (2024)

Bersumber Tabel 5 bisa diketahui bahwasanya 9 item pernyataan dalam variabel  $X_1$  memegang reliabilitas tinggi.

**Tabel 6. Uji Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior***

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	15

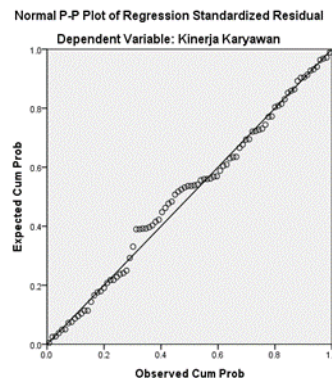
Sumber: data diolah (2024)

Bersumber Tabel 6 bisa diketahui bahwasanya 15 item pernyataan dalam variabel  $X_2$  memegang reliabilitas tinggi.

**Uji Asumsi Klasik**

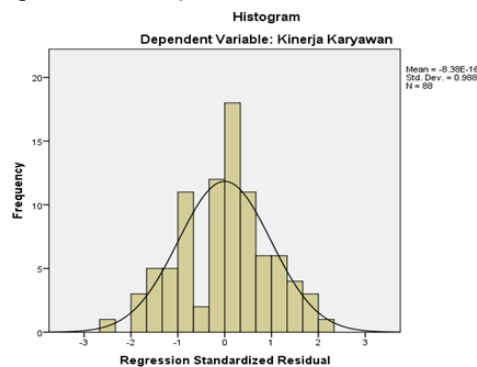
**Uji Normalitas**

Pada penelitian ini, alat uji yang dipakai guna menguji normalitas ialah uji Normal Probability Plots. Jika titik-titik data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis diagonal, lalu bisa disimpulkan bahwasanya data tersebut mengikuti distribusi normal.



**Gambar 2. Normal P-Plot**

Bersumber Gambar 2, terlihat bahwasanya titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Bersumber hasil tersebut, bisa dinyatakan bahwasanya data di penelitian memegang distribusi yang normal dan sudah menargetkan uji normalitas data. Selain memakai uji *Normal Probability Plots*, *Histogram* juga bisa dipakai sebagai metode guna memperlihatkan uji normalitas data, semacam gambar berikut:



**Gambar 3. Histogram**



Bersumber Gambar 3 diketahui bahwasanya variabel tersebut memegang distribusi yang normal. Perihal ini diperlihatkan oleh bentuk distribusi data yang menyerupai lonceng dan tidak ditemukan kemiripan signifikan ke kiri ataupun ke kanan.

### Uji Linieritas

**Tabel 7. Uji Linieritas**

Variabel	Fhitung	Sig. Deviation from Linierity	Hasil
WLB - KK	0.549	0.928	Linier
OCB - KK	0.660	0.874	Linier
WLB - OCB	0.804	0.695	Linier

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi Deviation from Linierity > 0,05 yang artinya linier.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur (Path Analysis)

Dalam menentukan t tabel penelitian menggunakan rumus  $t = [a ; (df = n-k)]$  Keterangan :

a = Alpha 5%

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel

t = [5% ; (df = 88 - 3)]

= (0,05; 85)

Berdasarkan hasil diatas didapat nilai t tabel sebesar 1,662 dilihat dari titik persentase distribusi t. Berikut hasil uji pengaruh langsung untuk hipotesis 1,2 dan 3.

**Tabel 8. Hasil Uji Path Analysis**

No	Koefisien Jalur	Hasil	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
1	WLB-KK	-0,199	-3,042	1,662	0,003	Tidak Signifikan
2	OCB-KK	0.846	12,917	1,662	0,000	Signifikan
3	WLB-OCB	0,275	2,651	1,622	0.010	Signifikan
$\epsilon_1 : 0,74$ $\epsilon_2 : 0,99$						

Sumber: data diolah (2024)

#### Persamaan substruktur 1

$$X_2 = p_{21}X_1 + \epsilon_1$$

$$X_2 = 0,275 X_1 + 0,74$$

#### Persamaan substruktur 2

$$X_3 = p_{31}X_1 + p_{32} X_2 + \epsilon_2$$

$$X_3 = -0,199 X_1 + 0,846 X_2 + 0,99$$

Tahapan diatas adalah untuk menguji hipotesis 1,2 dan 3. Untuk menguji pengaruh tidak langsung (hipotesis 4) menggunakan sobel test.

**Tabel 9 Acuan Perhitungan Sobel Test**

Variabel	Unstandarized	Std.Error
Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior	0,390 (a)	0,147 (Sa)
Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan	-0,256 (b)	0,084 (Sb)

Sumber : Hasil Pengolahan Data (diolah 2024)

Aktualisasi Diri		Test Statistic	P. Value	Kesimpulan
a	0,390	-2,001	0,045	Berpengaruh Signifikan (H4 diterima)
b	-0,256			
Sa	0,147			
Sb	0,084			

Sumber : Calculation for the Sobel Test (diolah 2024)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diketahui nilai p-value < 0,05 yang artinya variabel Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior.

### Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis 1, 2 dan 3 pada penelitian menggunakan ketentuan apabila t hitung  $\geq$  t tabel dan signifikansi  $\leq$  0,05 maka hipotesis penelitian diterima, namun apabila t hitung  $\leq$  t tabel pada signifikansi  $\geq$  0,05 maka hipotesis ditolak. Dan untuk hipotesis ke 4 jika p-value < alpha (0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima, sedangkan jika p-value > alpha (0,05), maka H0 diterima dan Ha ditolak.

### Hasil Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang peneliti lakukan, diketahui bahwa t-hitung variable work life balance terhadap organizational citizenship behavior sebesar 2,651 dan t-tabel sebesar 1,622 dimana hasil t-hitung > t-tabel dengan taraf signifikansi sebesar 0,010. Maka dengan demikian hasil uji hipotesis 1 menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara *Work Life Balance* (X) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Z). Semakin tinggi Work Life Balance (X) maka Organizational Citizenship Behavior (Z) semakin meningkat.

### Hasil Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang peneliti lakukan, diketahui bahwa t-hitung variable work life balance terhadap kinerja karyawan sebesar -3,042 dan t-tabel sebesar 1,662 dimana hasil t-hitung < t-tabel dengan taraf signifikansi sebesar 0,003. Maka dengan demikian hasil uji hipotesis 2 menunjukkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara *Work Life Balance* (X) dengan Kinerja Karyawan (Y). Semakin tinggi Work Life Balance (X) maka tidak akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) .

### Hasil Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang peneliti lakukan, diketahui bahwa t-hitung variable Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan sebesar 12,917 dan t-tabel sebesar 1,662 dimana hasil t-hitung > t-tabel dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Maka dengan demikian hasil uji hipotesis 1 menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara *Organizational Citizeship Behavior* (Z) dengan Kinerja Karyawan (Y). Semakin tinggi Organizational Citizenship Behavior (Z) maka Kinerja Karyawan (Y) semakin meningkat.

### Hasil Uji Hipotesis 4

Hasil perhitungan pengaruh tidak langsung antara Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior diketahui nilai t-hitung sebesar -2,001 dan t-tabel sebesar 1,657 dengan p-value sebesar 0,04 dimana p-value < alpha 0,05. Dengan demikian uji hipotesis menunjukkan bahwa Ha diterima sedangkan H0 ditolak.

## Pembahasan

### Pengaruh *Work Life Balance* pada *Organizational Citizenship Behavior*

Bersumber hasil penelitian yang dilaksanakan pada 88 orang karyawan didapat hasil bahwasanya variabel *Work Life Balance* memegang  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni 2,651 > 1,622 dan taraf signifikansi sebanyak 0,010 < 0,05. Bersumber temuan ini, peneliti menyebutkan bahwasanya

taraf *Work Life Balance* yang dipunyai karyawan berpengaruh positif pada *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fentrio Iroth et al 2022 : 4) yang mengatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan.

#### **Pengaruh *Work Life Balance* pada Kinerja Karyawan**

Bersumber hasil penelitian yang dilaksanakan pada 88 orang karyawan didapat hasil bahwasanya variabel *Work Life Balance* memegang  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $-3,042 > 1,622$  dan taraf signifikansi sebanyak  $0,003 < 0,05$ . Dalam hal ini memperlihatkan. Bersumber temuan ini, peneliti menyebutkan bahwasanya taraf *Work Life Balance* yang dipunyai karyawan berpengaruh negatif pada Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rochim Sidik : 2019) mengatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Permata Jatim. Artinya keseimbangan kehidupan karyawan yang semakin baik tidak akan berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

#### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* pada Kinerja Karyawan**

Bersumber hasil penelitian yang dilaksanakan pada 88 orang karyawan didapat hasil bahwasanya variabel *Organizational Citizenship Behavior* memegang  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $12,651 > 1,622$  dan taraf signifikansi sebanyak  $0,000 < 0,05$ . Bersumber temuan ini, peneliti menyebutkan bahwasanya taraf *Organizational Citizenship Behavior* yang dipunyai karyawan berpengaruh negatif pada Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan (Diwana : 2022) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Banjar.

#### **Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior***

Bersumber hasil penelitian yang dilaksanakan pada 82 orang karyawan hasil analisis jalur yang telah dilakukan pada pengaruh tidak langsung antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* diketahui nilai t-hitung sebesar  $-2,001$  dan t-tabel sebesar  $1,657$  dengan p-value sebesar  $0,04$  dimana  $p\text{-value} < \alpha, 0,05$ . Dengan demikian uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* mampu memediasi pengaruh dari variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien jalur mediasi sebesar  $0,232$ , yang artinya variabel *organizational citizenship behavior* memediasi pengaruh variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan sebesar  $23,2\%$ .

### **5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang**

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan karena penelitian ini pastinya mempunyai kekurangan sehingga perlu saran dan perbaikan pada penelitian selanjutnya dan bagi peneliti selanjutnya. Pastinya ada beberapa faktor yang dapat lebih diperhatikan untuk menyempurnakan penelitian ini. Dan ketika mengumpulkan data, informasi yang diberikan oleh responden dalam survei mungkin tidak mewakili pendapat mereka yang sebenarnya, karena adanya perbedaan pikiran, asumsi, pemahaman masing-masing responden, bahkan faktor lainnya. Kemudian, variabel yang terdapat dalam penelitian ini terbatas, mungkin dapat ditambahkan dengan variabel lainnya.

### **6. Kesimpulan**

Bersumber hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian ini, diperoleh kesimpulan, yakni: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Bank Sumut. Terdapat pengaruh negatif antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumut. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumut. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap

Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior pada Bank Sumut sebesar 23,2%.

### Daftar Pustaka

- Balance Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Non Pns Di Dinas Tenaga Kerja Dan Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Kebumen). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Issue 5). <http://Journal.Stieputrabangsa.Ac.Id/Index.Php/Jimmba/Index>
- Brilliantia, N., Swasti, I. K., Pembagunan, U., Veteran, N. ", & Timur, J. (N.D.). *The Influence Of Work-Life Balance And Work Motivation On Employee Performance At Pt Pelindo Marine Service Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Di Pt Pelindo Marine Service*.
- Bustami, T., & Heryanto, J. (N.D.). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prioritas Cabang Bengkulu. In *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains* (Vol. 3, Issue 2). [Www.jurnal.umb.ac.id](http://www.jurnal.umb.ac.id)
- Fentrio, A., Riane, I., Pio, J., Tatimu, V. (N.D.). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. 3(4), 2022.
- Helmy, I., & Pratama, M. P. (N.D.). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.
- Hikmah, M., & Lukito, H. (N.D.-A). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Peran Worklife Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Mediasi. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/index>
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role Of Mediation Behavior Organizational Citizenship On The Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance. *Journal Of International Conference Proceedings*, 5(2), 162–183. <https://doi.org/10.32535/jicp.v5i2.1682>
- Lamongan Dina, B. (2018). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani*. 17(2). <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- Lubis, E. A. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: K-Media
- Mallafi, F. R., & Silvianita, A. (N.D.). *Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Department Internal Audit Pt.Telkom Indonesia, Tbk Bandung) The Effect Of Flexible Work Arrangement And Work Life Balance On Employee Performance (Study On Employees Of The Internal Audit Department Of Pt. Telkom Indonesia, Tbk Bandung)*.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Setyawan, A., & Triyanti, A. (2020). The Effect Of *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) And Counterproductive Behavior On Employee Performance With Employee Engagement As An Intervening Variable In Bpr. *Journal Of Business Studies And Management Review (Jbsmr)*, 4(1). <https://doi.org/10.12691/jbms-3-5-1>
- Shakila, M., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (N.D.). *Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Auto 2000 Kediri Hasanudin*. 2(3).
- Sidik, A. R. (2019). Pengaruh kemampuan, work life balance, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 1(1), 20-28

Situmorang, & Lufti, M. (2014). Analisis Data. Medan: USU Press.

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

Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.