



DOI: <https://doi.org/10.32492/idea.v9i1.9107>

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA
GURU DI YPK DON BOSCO KAM SARIBUDOLOK**

**Helentina Simanjorang¹, Rianda Elvinawanty², Refina Lestari Sinaga³,
Bernadet Selfiana Laia⁴, Sri Hartini⁵**

¹⁻⁵Universitas Prima Indonesia, Indonesia

¹simanjorang.helentina@gmail.com, ²rianda@unprimdn.ac.id,

³refinasng12@gmail.com, ⁴bernadetselviana@gmail.com,

⁵srihartini_psikologi@unprimdn.ac.id

Article Info

Article history:

Received March 3^{mo}, 2025

Revised March 20th, 2025

Accepted April 2^{we}, 2025

Keywords: *Work-Life Balance, Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

This study examines how Work Life Balance and Emotional Intelligence affect Organization Citizenship Behavior. The study sampled 110 YPK Don Bosco Saribudolok elementary-junior high school teachers. The major hypothesis proposed in this study is that there is an influence of Work Life Balance and Emotional Intelligence on OCB in YPK Don Bosco Saribudolok teachers. The first minor hypothesis is that there is a positive relationship between Work Life Balance and OCB, the second hypothesis is that there is a positive relationship between Emotional Intelligence and OCB. This study included multiple regression analysis and assumption tests such as normality, multicollinearity, autocorrelation, and heteroscedasticity. Regression analysis ($F = 3.563$, $p = 0.032$, $p < 0.05$) supports the major hypothesis that Work Life Balance and Emotional Intelligence impact OCB. The research findings for each minor hypothesis test showed that there was no relationship between Work Life Balance and OCB ($\beta = 0.97$, $p = 0.300$). This finding indicates that the first minor hypothesis is rejected. Meanwhile, a relationship was found between Emotional Intelligence and OCB ($\beta = 0.228$, $p = 0.017$), which reflects the acceptance of the second minor hypothesis. According to the research, work-life balance and emotional intelligence contribute 4.5 percent to corporate citizenship behavior. The remaining 95.5 percent is affected by unstudied causes.

Copyright © 2025 Jurnal IDEA.
All rights reserved.

Corresponding Author:

Rianda Elvinawanty

Jl. Sampul Nomor 3, Kota Medan

Email: rianda@unprimdn.ac.id

ABSTRAK: Fokus dari penelitian ini untuk menilai seberapa besar *Work Life Balance* dan Kecerdasan Emosional berpengaruh pada *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Peneliti menetapkan 110 guru-guru di SD-SMP-SMA YPK Don Bosco Saribudolok sebagai sampel. Hipotesis mayor yang diajukan dalam penelitian ini adalah ditemukan pengaruh *Work Life Balance* dan Kecerdasan Emosional terhadap OCB pada guru YPK Don Bosco Saribudolok. Hipotesis minor pertama adalah ditemukan hubungan positif antara *Work Life Balance* dengan OCB, hipotesis kedua adalah ditemukan hubungan positif antara Kecerdasan Emosional dengan OCB. Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heterokedasitas diterapkan sebagai uji asumsi dalam penelitian ini dengan analisis regresi berganda sebagai teknik untuk menganalisis data. Temuan penelitian membuktikan bahwa nilai analisis regresi dengan $F = 3.563$ dan $p = 0.032$ ($p < 0.05$), yang mencerminkan penerimaan pada hipotesis mayor dengan indikasi bahwa *Work Life Balance* dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap OCB. Temuan penelitian untuk masing-masing uji hipotesis minor memperlihatkan bahwa tidak ditemukan hubungan antara *Work Life Balance* dengan OCB ($\beta = 0.97$, $p = 0.300$). Temuan ini mengindikasikan bahwa hipotesis minor pertama ditolak. Sementara itu, ditemukan hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan OCB ($\beta = 0.228$, $p = 0.017$) yang mencerminkan penerimaan pada hipotesis minor kedua. Dari temuan-temuan di atas ditunjukkan bahwa terdapat sumbangan 4,5 persen diberikan oleh *work-life balance* dan kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Sementara itu, 95,5 persen sebagai sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: *Work Life Balance, Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Menurut Winarsih (2014), pendidikan diartikan sebagai suatu upaya untuk mengembangkan kompetensi dan kecakapan mendasar yang termasuk kemampuan berpikir dan secara moral dan beradab. Proses pendidikan ini dapat dipengaruhi oleh interaksi sosial dan lingkungan, khususnya keluarga, sekolah, dan masyarakat. Jalur pendidikan yang paling umum dilaksanakan di Indonesia adalah pendidikan formal yang mengacu pada kegiatan belajar mengajar yang lebih sistematis dan terstruktur. Peran guru dalam dunia pendidikan sangat berpengaruh dalam perkembangan siswa dan pendidikan secara keseluruhan. Wiyodoko dalam Negara (2022) mengatakan bahwa siswa akan semakin termotivasi dan semangat dalam belajar ketika guru memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi, sehingga membantu meningkatkan kualitas pembelajaran di masa depan.

Pada hal ini, guru menjadi panutan bagi siswanya karena ia merupakan pendidik yang patut ditiru, menurut Dewi dalam (Yestiani & Zahwa, 2020). Selain itu, guru bertanggung jawab untuk menilai kemauan belajar siswa, memberikan umpan balik yang bermanfaat, dan mengidentifikasi kebutuhan belajar siswa yang memerlukan perhatian lebih. Namun, hal ini tampaknya tidak berlaku untuk semua guru. Sayangnya, guru hanya memandang tanggung jawab mereka berdasarkan uraian tugasnya. Akibatnya, banyak guru terus-menerus tidak memiliki etos kerja yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi dan sekolah. Berdasarkan temuan survei wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti terhadap guru SD – SMP – SMA YPK Don Bosco KAM Saribudolok, sejumlah guru tidak akur satu sama lain karena masalah pribadi dan tidak ikut serta dalam kegiatan kegiatan sekolah, seperti proyek khusus atau kegiatan ekstrakurikuler.

Menurut laporan yang dilansir dalam www.kompas.com ditemukan dua orang guru, HM, guru matematika, dan DP, guru olahraga, berkelahi di dalam kelas SMA 8 Medan. Kejadian tersebut merupakan salah satu dari beberapa kejadian yang berkaitan dengan kinerja guru yang buruk. Pertengkaran terjadi ketika wakil kepala sekolah memerintahkan DP untuk memanggil dua orang siswa yang sedang diajar HM. Para siswa tersebut tidak kunjung datang hingga sepuluh menit sehingga DP kembali memanggil mereka. Ketika berada di dalam kelas, terjadi perkelahian dan pertengkaran. Atas kejadian tersebut, HM melaporkan DP ke Polda Medan atas dugaan pencemaran nama baik sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 406 KUHP. Peristiwa lain dilansir dari www.sindonews.com melibatkan seorang guru olahraga berstatus Aparatur Sipil Negara yang membobol SDN 42 Biraeng, Desa Minasatene, Kecamatan Minasatene, Kabupaten Pangkep, Sulawesi Selatan. Seorang guru tersebut melakukan pencurian lima laptop dan dua proyektor. Kasubag Humas Polres Pangkep, AKP Imran, mengklaim pelaku mencuri barang tersebut karena mengaku tidak menerima gaji secara penuh. Pelaku bermaksud menggunakan barang tersebut untuk kebutuhan sehari-hari.

Dengan memperhatikan hasil telaah dan kekhasan kasus yang diuraikan di atas, dapatlah dilihat bahwa perilaku kerja para pendidik tersebut menunjukkan perilaku yang tidak mencerminkan Perilaku Kewarganegaraan Berwibawa (OCB). Menurut Kumar (2009), sikap seseorang yang berkontribusi pada terwujudnya efektivitas organisasi dan tidak terkait langsung dengan sistem penghargaan organisasi disebut sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). Selanjutnya kinerja ekstra- peran atau perilaku di luar pekerjaan karyawan berdasarkan keinginan pribadi dengan tujuan membantu dan berpartisipasi dalam tujuan organisasi didefinisikan sebagai OCB oleh Khan dan Rashid (2012).

Srimulyani dalam Humairo dan Mulyana (2013) menggaris bawahi bahwa pendidik yang menunjukkan perilaku OCB merupakan contoh pendidik yang baik. Dengan asumsi suatu

organisasi memanfaatkan individu dengan OCB yang tinggi, dapat dipastikan bahwa organisasi tersebut akan benar-benar mau menghadapi perubahan dalam iklim internal dan eksternal. Selain itu, siswa dengan OCB yang tinggi dapat mencapai tujuan sekolah, sebagaimana yang dijelaskan Rahman (2014). Oleh karena itu, penelitian tentang OCB pada guru menjadi penting.

Organ et al. dalam (Nahrisah & Imelda, 2019) mengklasifikasikan lima dimensi OCB, yang meliputi: 1) *Altruism*, merupakan perilaku karyawan untuk membantu rekan kerja mengatasi tantangan, baik tantangan yang berkaitan dengan tugas terkait pekerjaan maupun masalah pribadi. Karena aspek ini, mereka bebas memberikan bantuan tanpa berkewajiban untuk melakukannya; 2) *Conscientiousness* merujuk pada tingkah laku yang berusaha melampaui ekspektasi perusahaan. Cara berperilaku yang disengaja yang tentu saja bukan merupakan komitmen atau kewajiban tenaga kerja; 3) *Sportmanship* artinya perilaku yang tidak mengatakan apa pun ketika segala sesuatunya tidak sempurna dalam suatu organisasi. Seorang karyawan dengan tingkat sportivitas yang tinggi akan menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih positif, yang akan menghasilkan karyawan yang lebih sopan dan bekerja sama satu sama lain; 4) *Courtesy* adalah sikap menghindari konflik interpersonal, menjaga hubungan yang sehat dengan rekan kerja dan memelihara relasi yang positif dengan rekan kerjanya dalam rangka menghindari konflik interpersonal; 5) *Civic virtue* mencakup sikap yang selalu mendapat informasi tentang perubahan organisasi, secara proaktif menyarankan peningkatan prosedur atau operasi, dan menjaga sumber daya organisasi. Perilaku-perilaku ini menunjukkan komitmen terhadap akuntabilitas dalam kerangka kerja organisasi.

Work-life balance satu dari berbagai faktor yang berpengaruh terhadap OCB. Naithani (2010) mengemukakan bahwa ketika *work-life balance* tidak dipertahankan oleh suatu organisasi, maka kinerja karyawan akan cenderung rendah sehingga sulit untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, ketika suatu organisasi mengutamakan *work-life balance* karyawan, maka akan menumbuhkan rasa puas di antara para karyawannya. Hal ini diyakini memiliki kemampuan untuk mengurangi ketidak hadiran, lebih meningkatkan kinerja, dan menciptakan perilaku OCB yang berdampak pada efisiensi berwujud (Pradhan et al. 2016). Menurut Harikaran dan Thevanes (2018), motivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam OCB di tempat kerja dapat berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Keseimbangan kehidupan kerja, sebagaimana dikarakterisasikan oleh Silngh dan Khanna (dalam Rahmayati, 2021) merupakan gagasan luas yang menggabungkan keharmonisan antara kehidupan (kepuasan, relaksasi, keluarga, dan perubahan mendalam) dan pekerjaan (profesi dan keinginan) dari satu sudut pandang. Komitmen representatif terhadap OCB dapat diberdayakan dengan mencapai keseimbangan antara aktivitas yang menyenangkan dan serius, yang dapat membantu asosiasi dalam kelangsungan hidup tertentu. Pradhan et al. (2016) mengatakan bahwa untuk mempertahankan karyawan terbaiknya, bisnis perlu memastikan keseimbangan kehidupan kerja yang baik.

Gangguan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi (WIPL), Gangguan Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan (PLIW), Peningkatan Pekerjaan terhadap Pekerjaan Pribadi (WEPL), dan Peningkatan Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan (PLEW) adalah empat dimensi keseimbangan kerja-kehidupan, sebagaimana didefinisikan oleh Fisher et al. (2009). Keseimbangan kehidupan kerja mempunyai dampak langsung terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional karyawan, menurut penelitian terbaru yang dilakukan terhadap 141 karyawan Bank Jatim Kantor Cabang Madiun oleh Rohmatiah et al. (2023). Artinya, karyawan yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja akan mendorong keterlibatannya dalam terciptanya perilaku OCB.

Kecerdasan emosional merupakan faktor lain yang memengaruhi OCB selain keseimbangan kehidupan kerja. Hardaningtyas (2004) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Temuan ini mengindikasikan bahwa OCB seseorang dipengaruhi oleh kecerdasan emosionalnya. Menurut Cherniss dan Goleman (2001), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami dan bernalar dengan emosi, menyerap emosi dalam pikiran, melihat dan mengekspresikan emosi, mengatur emosi pada diri sendiri dan orang lain, serta menyerap emosi. Kecerdasan emosional sebagaimana didefinisikan oleh Uno dalam (Ardianti, 2018) adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan menahan frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan menahan diri dari melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan mencegah stres melumpuhkan kemampuan seseorang untuk berpikir, merasakan, dan berdoa. Goleman dalam (Wulandari et al. 2021) mengungkapkan bahwa dalam kecerdasan emosional ditemukan lima komponen utama yaitu: 1) kesadaran diri merupakan perasaan mengenal diri sendiri; 2) pengaturan diri merupakan kapasitas mengendalikan emosi; 3) motivasi merupakan kecakapan membangkitkan tingginya motivasi kerja; 4) empati merupakan keahlian dalam memahami emosi individu lain; dan 5) keterampilan sosial mengacu pada kapasitas dalam melakukan interaksi dengan individu lainnya.

Temuan penelitian yang dikemukakan oleh Juwita et al. (2022) terhadap 120 pekerja di PT Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan mengungkapkan bahwa kemampuan memahami orang lain secara mendalam berhubungan dengan perilaku hirarkis (OCB). Karyawan yang memiliki kemampuan untuk mengerti perasaan mereka sendiri dan karyawan lain secara akurat, mengendalikan emosi, memberikan dorongan kepada diri sendiri, dan memanfaatkan informasi secara tepat untuk mengambil tindakan akan mendorong karyawan tersebut untuk menampilkan perilaku kerja yang positif, seperti melampaui peran yang ditugaskan (OCB). Peneliti mengembangkan hipotesis penelitian berikut berdasarkan pengamatan korelasi antara ketiga variabel. Pada hipotesis mayor ditemukan pengaruh antara *work life balance* dan kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Sementara itu, pada hipotesis minor memperoleh hasil bahwa antara *work life balance* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditemukan hubungan yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin rendah *work life balance* maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan memperlihatkan tingkat yang rendah dan sebaliknya. Selain itu, kecerdasan emosional berhubungan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan asumsi bahwa peningkatan pada OCB akan semakin tinggi ketika kecerdasan emosional juga tinggi. Namun, OCB akan mengarah pada penurunan ketika kecerdasan emosional rendah.

Maka dari itu, kajian ini dibuat untuk mengkaji dan menilai seberapa besar *Work-Life Balance* dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Guru SD - SMP - SMA YPK Don Bosco KAM Saribudolok. Kajian ini memiliki beberapa manfaat, baik yang bersifat hipotetis maupun yang bersifat praktis. Kajian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi di bidang psikologi, khususnya Psikologi Pendidikan dan Psikologi Industri dan Organisasi, yang merupakan manfaat teoritis. Selain itu, manfaat praktisnya adalah sekolah dan guru dapat menyadari pentingnya perilaku *organizational citizenship behaviour* dan mampu menerapkannya untuk meningkatkan kinerja guru, produktivitas sekolah, terciptanya lingkungan kerja yang positif, serta produktivitas dan efisiensi secara keseluruhan.

METODE

Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini. Peneliti menetapkan Guru-guru SD-SMP-SMA YPK DON BOSCO KAM Saribudolok sebagai subjek

dari penelitian ini dengan populasi terdiri dari 156 guru dan sampel yang digunakan berjumlah 110 guru dengan taraf kesalahan 5% berdasarkan tabel Isaac dan Michael. Teknik *sampling* dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh dengan menggunakan seluruh populasi. *Sampling* jenuh adalah teknik statistik yang menggunakan setiap anggota populasi dalam sampel sebagaimana dijelaskan oleh Sugiono (Amin, et al. 2023). Skala likert diterapkan sebagai alat untuk mengumpulkan data yang dipakai untuk menilai sudut pandang, opini, dan tindakan seorang individu atau sekelompok orang tentang gejala sosial sebagaimana diungkapkan oleh Sugiyono dalam (Prasetyo, 2017).

Skala *work-life balance*, skala kecerdasan emosional dan skala *Organizational Citizenship Behavior* adalah skala yang diterapkan dalam kajian ini, kemudian variabel yang akan diukur dijelaskan menjadi indikator variabel yang diuraikan dalam bentuk pernyataan yang memiliki sifat *favorable* dan *unfavorable*.

Skala OCB untuk karyawan dikembangkan oleh peneliti berdasarkan teori Organ (Nahrisah & Imelda, 2019). Skala ini mencakup lima dimensi utama, yaitu: *Altruism* (perilaku membantu), *Conscientiousness* (dedikasi dalam pekerjaan), *Sportsmanship* (toleransi yang tinggi), *Courtesy* (sikap sopan), dan *Civic Virtue* (mengutamakan kepentingan bersama). Di bawah ini adalah tabel *blueprint* untuk skala OCB.

Tabel 1 *Blueprint* Skala *Organization Citizenship Behavior*

No	Dimensi OCB	Butir-butir Pernyataan		Jumlah Item
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Altruism</i>	1, 7, 15, 31	6, 11, 26	7
2	<i>Conscientiousness</i>	3, 4, 25, 5, 33	12, 14, 18, 32	9
3	<i>Sportsmanship</i>	17, 20, 22	9, 13, 30	6
4	<i>Courtesy</i>	8, 2, 27, 35	16, 24, 34	7
5	<i>Civic Virtue</i>	10, 28, 29,	19, 21, 23	6
	Total	19	16	35

Skala WLB dalam kajian ini disusun menggunakan skala yang dikembangkan oleh Fisher, dkk., (2009) telah diadaptasi dan diperluas di Indonesia oleh Gunawan dan Yudiarso (2023), dan kini terdiri dari dua dimensi utama. Dimensi pertama adalah *demands*, yang terbagi menjadi dua indikator, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life Interference with Work* (PLIW). Dimensi kedua adalah *resources*, yang juga diklasifikasikan menjadi dua indikator, yaitu *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Skala adaptasi tersebut memiliki reliabilitas personnya yaitu 0.97 dengan *separation* sebesar 2.84 sedangkan untuk itemnya sebesar 0.99 dengan *separation* 4.91 dan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.93 menunjukkan bahwa alat ukur WLB ini mempunyai tingkat keandalan item dan sebaran yang baik dengan konsistensi internal alat ukur yang tinggi. Berikut tabel *blueprint* skala WLB.

Tabel 2 *Blueprint* Skala *Work Life Balance*

No	Dimensi WLB	Indikator	Butir-butir Pernyataan		Jumlah Item
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Tuntutan (Demans)	<i>WIPL (Work Interference with Personal Life)</i>	2, 3, 4, 14, 15, 34	11, 12, 22, 25, 26, 40, 41	13
		<i>PLIW(Personal Life With Interference Work)</i>	13, 18, 20, 35, 42	1, 8, 10, 28, 29, 37, 39	12
2	Conscientiousness	<i>WEPL (Work Enhancement of Personal Life)</i>	7, 9, 24, 30, 43	27, 31, 36, 38	9
		<i>PLEW(Personal Life Enhancement of Work)</i>	5, 6, 16, 1, 32	19, 21, 23, 33	9
	Total		21	22	43

Skala kecerdasan emosi dalam penelitian ini disusun peneliti berdasarkan teori Goleman. Menurut Goleman dalam (Wulandari, et al. 2021) kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial merupakan lima bagian kecerdasan emosional.

Tabel 3 *Blueprint* Skala Kecerdasan Emosional

No	Komponen Kecerdasan Emosional	Butir-butir Pernyataan		Jumlah Item
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Kesadaran Diri	1, 3, 4, 10, 11, 33	5, 6, 27, 40	10
2	Pengaturan Diri	2, 7, 20, 29, 39	9, 13, 15, 28	9
3	Motivasi	14, 17, 18, 19	23, 24, 31	7
4	Empati	16, 26, 30, 37	25, 34, 35	7
5	Keterampilan Sosial	8, 12, 21, 22	32, 36, 38	7
Total		19	23	17

Skala yang berlaku saat ini akan menjalani pengujian untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas ditujukan untuk menilai apakah kuesioner sudah tepat diterapkan untuk dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Ghazali (2018) menegaskan bahwa sebuah instrumen atau kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya dapat menjelaskan aspek yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Sementara itu, reliabilitas dijadikan ukuran untuk menilai konsistensi kuesioner sebagai indikator variabel atau konstruk. Reliabilitas suatu kuesioner tercermin dari jawaban terhadap pernyataan yang diberikan tetap konstan atau stabil sepanjang waktu.

Analisis regresi linier berganda diterapkan dalam kajian ini mengingat bahwa variabel independen mencakup lebih dari satu. Pada kajian ini, *work life balance* (X1) dan kecerdasan emosional (X2) merupakan variabel independen yang ditetapkan. Sementara itu, *organizational citizenship behavior* (Y) ditetapkan sebagai variabel dependen. Peneliti melibatkan IBM SPSS Statistics 27 sebagai alat untuk menganalisis data. Menurut Sugiyono dalam (Amrul, 2020), untuk meramalkan korelasi antara variabel dependen dan satu atau lebih variabel independen, analisis

regresi linier berganda berfungsi sebagai instrumen analisis yang tepat. Analisis ini berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen berhubungan secara signifikan dengan satu atau beberapa variabel independen. Pengujian normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi merupakan langkah awal yang diperlukan sebelum masuk ke dalam analisis data.

HASIL

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dari 35 item yang diuji dengan metode *Corrected Item Total Correlation* melalui *IBM SPSS Statistic 27 for Windows*, terdapat 20 item yaitu item nomor 1,2, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 23, 24, 26, 29, 30, 32, 34 yang dianggap valid karena memiliki validitas dengan koefisien korelasi (r_{ix}) $\geq 0,30$ sesuai pendapat Sugiono dalam (Rizal & Rachmawati, 2024). Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas skala OCB melalui teknik *Alpha Cronbach* diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0.858. Dari nilai tersebut maka butir-butir item yang menyusun skala ini dapat dikatakan reliabel atau andal. Dengan demikian 20 item yang valid dan reliabel dapat menjadi ukuran yang tepat untuk variabel OCB.

Sementara itu, Dari 43 item yang diuji dengan metode *Corrected Item Total Correlation* melalui *IBM SPSS Statistic 27 for Windows*, terdapat 28 item yaitu item nomor 1, 2, 6, 8, 11, 14, 17, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43 yang dianggap valid karena memiliki validitas dengan koefisien korelasi (r_{ix}) $\geq 0,30$, sesuai pendapat Sugiono dalam (Rizal & Rachmawati 2024). Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas skala WLB melalui teknik *Alpha Cronbach* diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,887. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa butir-butir pernyataan atau item yang menyusun skala ini dapat dikatakan reliabel atau andal. Dengan demikian 28 aitem yang valid dan reliabel tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel WLB Berikut tabel perincian butir-butir pernyataan *Work-Life Balance* yang sah dan gugur.

Dari 40 item yang diuji dengan metode *Corrected Item Total Correlation* melalui *IBM SPSS Statistic 27 for Windows*, terdapat 32 aitem yaitu item nomor 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28,29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40 yang dianggap valid karena memiliki validitas dengan koefisien korelasi (r_{ix}) $\geq 0,30$. Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas skala kecerdasan emosional melalui teknik *Alpha Cronbach* diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,893. Berdasarkan nilai tersebut maka butir-butir item yang menyusun skala ini dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasilnya, 32 item yang valid dan reliabel dapat diterapkan untuk menilai variabel-variabel yang berhubungan dengan kecerdasan emosional.

Uji Asumsi Penelitian

Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	P	Keterangan
Work Life Balace			
Kecerdasan			
Emosional	0.200	> 0.05	Sebaran Normal
Organization			
Citizenship Behavior			

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diterapkan untuk menguji normalitas. Nilai signifikansi ditetapkan sebesar 0,200, seperti yang tertera pada tabel 4. Temuan ini

mengindikasikan bahwa 0,200 berada di atas 0,05, yang mengarah pada kesimpulan bahwa variabel-variabel tersebut mempunyai sebaran yang normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Work Life Balance	.999	1.001
Kecerdasan Emosional	.999	1.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Tabel 5 memperlihatkan bahwa seluruh variabel memperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0.999 > 0.1 dan VIF 1.001 < 10. Temuan ini mengarah pada suatu kesimpulan bahwa pada seluruh variabel diatas tidak ditemukan multikolenearitas antar variabel bebas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi

Durbin-Watson	Nilai Statistik	Keterangan
1.212	-2 < d < +2	Asumsi non-autokorelasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Autokorelasi positif ditunjukkan dengan nilai Durbin-Watson di bawah -2 dalam metode pengujian ini. Sementara itu, ketika nilai berkisar antara -2 hingga +2 memperlihatkan tidak adanya korelasi. Autokorelasi negatif ditunjukkan ketika nilai Durbin-Watson lebih besar dari +2. Nilai -2 < d (1.212) < +2 dicapai sebagai statistik Durbin-Watson dalam pengujian. Berdasarkan temuan dari hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 6, autokorelasi tidak dapat ditemukan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig. (2-tailed)	Nilai Statistik	Keterangan
Work Life Balance	0.850	P > 0.05	Tidak terjadi Heterokedastisitas
Kecerdasan Emosional	0.535	P > 0.05	Tidak terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Data yang disajikan dalam tabel 7 memperlihatkan bahwa nilai signifikan untuk keseimbangan kehidupan kerja adalah 0,850, yang melebihi 0,05, dan untuk kecerdasan emosional adalah 0,535, juga melebihi 0,05. Dari temuan ini, suatu kesimpulan dapat ditarik bahwa gejala gejala heteroskedastisitas tidak ditemukan.

Uji Hipotesis**Hipotesis Mayor**

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi dan Sumbangan Efektif

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.208	2	18.214	3.563	.032 ^b
	Residual	534.321	101	5.112		
	Total	566.529	103			

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.250 ^a	.062	.045	2.261	1.193

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari perhitungan hasil analisis regresi yang didapatkan, terdapat Pengaruh *Work Life Balance* dan Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang diungkapkan dengan nilai $F = 3.563$ dan $p = 0.032$ ($p > 0.05$) yang mengartikan hipotesa mayor diterima. Adapun untuk nilai *Adjusted R Square* = 0.040 yang mengindikasikan bahwa *Work Life Balance* dan Kecerdasan Emosional berkontribusi yang efektif sebesar 4.5 persen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan sisa nya 95.5 persen didukung oleh berbagai variabel lain yang tidak dipertimbangkan untuk dikaji.

Hipotesis MinorTabel 10 Hasil Analisis Nilai β Korelasi

Variabel	B	Sign.
<i>Work Life Balance</i>	0.97	0.300
Kecerdasan Emosional	0.228	.017

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Temuan dari uji hipotesis pertama mengindikasikan tidak ditemukannya korelasi antara *Work Life Balance* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0.300 ($p > 0.05$) dan nilai β sebesar 0.97, yang mengarah pada penolakan hipotesis.

Nilai p-value sebesar 0.017 ($p < 0.05$) dan koefisien β sebesar 0.228, yang mendukung penerimaan hipotesis, mengindikasikan bahwa Kecerdasan Emosional berhubungan positif dengan *Organizational Citizenship Behavior*, sesuai dengan hasil uji hipotesis kedua.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian pada 110 guru di SD-SMP-SMA YPK Don Bosco Saribudolok menghasilkan hipotesa mayor bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh *Work-Life Balance* dan kecerdasan emosional. Temuan ini tercermin dari nilai $F = 3.563$ dan $p = 0.032$ ($p > 0.05$). Selain itu, ditemukan sumbangan 4,5 persen diperoleh dari *work life balance* dan kecerdasan emosional terhadap OCB dan 95,5 persen sebagai sisanya dijelaskan oleh variabel

lain yang tidak dijadikan pertimbangan untuk dikaji. Temuan ini tercermin dari nilai *Adjusted R Square* juga dapat didapat sebesar 0,045.

Dari hasil hipotesis minor pertama suatu kesimpulan dapat ditarik bahwa OCB pada guru di SD-SMP-SMA YPK Don Bosco Kam Saribudolok tidak berhubungan dengan *Work-Life Balance*. Temuan ini ditandai dengan nilai $p\text{-value} = 0.300$ ($P > 0,05$) dan $\beta = 0.97$. Fitriani et al. (2023) dalam penelitiannya membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh *Work-Life Balance*.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti memilih guru sebagai subjek untuk membahas work-life balance adalah penting karena profesi mengajar memiliki tantangan unik yang mempengaruhi keselarasan antara kehidupan kerja dan keseharian. Guru sering menghadapi beban kerja yang besar, termasuk persiapan mengajar, menilai hasil belajar siswa, menghadiri pertemuan sekolah, dan melaksanakan tugas administratif. Semua ini memerlukan waktu dan energi yang signifikan, meninggalkan sedikit waktu untuk kehidupan pribadi.

Peneliti juga melihat bahwa kecerdasan emosional membantu guru untuk membuat keputusan yang lebih baik, termasuk dalam hal mengelola waktu mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Guru-guru dapat menetapkan batas yang sehat antara pekerjaan dan waktu istirahat, serta memprioritaskan tugas-tugas yang penting. Selain itu, tingkat kecerdasan emosional yang tinggi pada guru akan membuat mereka cenderung lebih empatik terhadap siswa, rekan kerja, dan orangtua siswa. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk membina relasi yang positif dan lebih berarti di lingkungan sekolah, yang dapat menciptakan dukungan sosial yang penting untuk mengatasi tantangan pekerjaan.

Dengan demikian, kecerdasan emosional bukan hanya keterampilan pribadi yang penting untuk keberhasilan dalam kehidupan, tetapi juga merupakan faktor kunci dalam mencapai kecerdasan emosional yang baik dan berkelanjutan bagi guru. Menurut Schermerhorn, et al. (dalam Fiftyana & Sawitri, 2020), pada umumnya, individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kapasitas yang lebih besar untuk mengidentifikasi dan mengatur emosi mereka sendiri, serta untuk memahami kondisi emosional orang lain. Hal ini meningkatkan keterampilan sosial seseorang, yang membantu mereka dalam kehidupan profesional dan pribadi. Lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung adalah hasil langsung dari kecerdasan emosional yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kebahagiaan karyawan dalam pekerjaan, dalam karier mereka, dan kepuasan keseluruhan dengan perusahaan.

Dari uraian sebelumnya, suatu kesimpulan dapat ditarik bahwa OCB guru di SD-SMP-SMA YPK Don Bosco Saribudolok dipengaruhi secara signifikan oleh kecerdasan emosional. Sementara itu, *organizational citizenship behavior* (OCB) guru di SD-SMP-SMA YPK Don Bosco Saribudolok tidak dipengaruhi secara langsung oleh *Work-Life Balance* (WLB). Meskipun temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tidak memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), namun tetap penting untuk menumbuhkan kesadaran dan dukungan untuk keseimbangan kehidupan kerja di dunia kerja.

Manajemen sekolah dapat mempertimbangkan kebijakan dan inisiatif untuk memfasilitasi *work-life balance* yang lebih baik bagi guru-guru di sekolah tersebut. Ini termasuk mempromosikan fleksibilitas waktu kerja, memberikan dukungan untuk mengelola beban kerja yang tepat, dan menciptakan lingkungan kerja yang menunjang terciptanya kehidupan yang seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan rumah tangga.

KESIMPULAN

Temuan dari penelitian yang dilaksanakan memperlihatkan bahwa *Work-Life Balance* dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, yang dibuktikan dengan nilai F sebesar 3,563 dan nilai p sebesar 0,032 ($p > 0,05$). Interaksi antara *Work-Life Balance* dan kecerdasan emosional menyumbang 4,5% terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, menyisakan 95,5% yang dapat dijelaskan oleh pengaruh-pengaruh lain yang tidak dikaji. Temuan dari hipotesis minor pertama mengindikasikan bahwa *Work-Life Balance* tidak terbukti berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior*, yang dibuktikan dengan p-value senilai (0.300) berada di atas 0.05 dan $\beta = 0.97$. Temuan dari analisis hipotesis minor kedua mengindikasikan bahwa Kecerdasan Emosional memperlihatkan korelasi yang positif dan signifikan secara signifikan dengan perilaku kewargaan organisasional, yang terbukti dengan p-value senilai 0.017 ($p < 0.05$) dan koefisien β sebesar 0.228.

Penelitian ini diharapkan dapat mendorong sekolah untuk melakukan evaluasi rutin tentang beban kerja dan kebutuhan guru serta memberikan umpan balik untuk terus memperbaiki kondisi *work-life balance* pada guru. Selanjutnya agar sekolah dapat mengintegrasikan teknologi yang membantu mengelola tugas-tugas administratif atau mengajar secara efisien, sehingga waktu guru dapat digunakan dengan lebih produktif. Selain itu, peneliti berharap guru dapat menentukan prioritas utama dalam keseharian dan kehidupan profesional dengan menyeimbangkan waktu untuk keluarga, teman, hobi dan pekerjaan. Selain itu, guru juga diharapkan membuat kebijakan pribadi dengan tidak membawa pekerjaan ke rumah atau melibatkan diri dalam kegiatan sekolah diluar jam kerja yang sudah ditetapkan.

REFERENSI

- Amin, N. F., & Al., E. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1).
- Amrul, I. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpr Artha Ponorogo* [Universitas Muhammadiyah Ponorogo]. <http://eprints.umpo.ac.id/id/eprint/5819>
- Ardianti, R. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Pola Asuh Orang Tua Di Rt.04 Rw.08 Kelurahan Muaralembu Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Economic Scenario. Asian Social Science*, 6(6). <https://doi.org/10.5539/ass.v6n6p14>
- Cherniss, C., & Goleman, D. (2021). *The Emotionally Intelegen Workplace How to Select for Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*. <https://www.amazon.com/Emotionally-Intelligent-%09Workplace-Cary-Cherniss/dp/1118308794>
- Dewantoro, D. A. (2020). Kasus 2 Guru Berkelahi di Dalam Kelas,Begini Penjelasan Kepsek SMA 8 Medan. *Kompas.Com*. <https://regional.kompas.com/read/2020/02/11/14534501/kasus-2-guru-berkelahi-didalam-kelas-begini-penjelasan-kepsek-sma-8-medan>
- Fiftyana, B. S., & Sawitri, D. R. (2020). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 7(1), 397–405. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20256>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Non-Work Interference and Enhacement. *Journal of Occupational Health-Psychology*, 14(4). <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fitriani, K., Suryadi, E., & Santoso, B. (2023). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Organization Citizenship Behavior* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Investasi,Universitasi Wiralodra*, 9(4). <https://doi.prg/10.31943/investasi.v9i4.298>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit

- Universitas Diponegoro.
- Humairo, D. H., & Mulyana, O. P. (2013). Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT (PERSEREO) Pelabuhan Indonesia III. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 2. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/7181/7719>
- Juwita, R., Dewinda, H. R., & Fitriany, R. (2022). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Mitra Kerinci Di Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Psikologi Jambi*, 7(1). <https://doi.org/10.22437/jpj.v7i1.20131>
- Khan, S. K., & Rashid, M. Z. A. (2012). The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Organizational Culture, Leadership and Organizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior: A Study of Academicians in Private Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8). https://www.researchgate.net/publication/308645697_The_Mediating_Effect_of_Organizational_Commitment_in_the_Organizational_Culture_Leadership_and_Organizational_Justice_Relationship_with_Organizational_Citizenship_Behavior_A_Study_of_Academicians_in_P
- Kumar, K. (2009). Linking the “Big Five” Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 73–81. <https://doi.org/10.5539/ijps.v1n2p73>
- Martien, E. (2016). Efektivitas Penggunaan Modal Kerja dan Liquiditas Terhadap Rentabilitas Pada PT. Multiindocitra, Tbk. dan Entitas Anak. *Jurnal FinAcc*, 1(6). <https://journal.widyadharma.ac.id/index.php/finacc/article/view/310/309>
- Nahrisah, E., & S, I. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3), <https://www.kohesi.sciencemakarioz.org/index.php/J>.
- Naithani, P. (2010). Overview of Work-Life Balance Discourse and Its Relevance in Current Economic Scenario. *Asian Social Science*, 6(6). <https://doi.org/10.5539/ass.v6n6p148>
- Negara, D. S. (2022). Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Pencapaian Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4). <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i4.5337>
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Kumari, I. G. (2016). Effect of Work–Life Balance on Organizational Citizenship Behavior: Role of Organizational Commitment. *Global Business Review*, 17. <https://doi.org/10.1177/0972150916631071>
- Prasetyo, B. S. B. (2017). *Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kembar Jaya Jombang*. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Rahman, U. (2014). Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior pada Guru Madrasah Aliyah Alauddin Paopao Gowa Sulawesi Selatan. *Jurnal Analisa*, 21, 131–142. <https://doi.org/10.18784/analisa.v21i1.33>
- Rahmayati, T. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) pada Wanita Bekerja. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*, 4(2). <https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/juripol/article/download/11098/571>
- Rizal, & Novita, R. (2024). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi SAP (System Application Product): Survei Pada Divisi Finance, Billing, & Collection Center (FBCC) di PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Jalan Japati Kota Bandung*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Rohmatiah, A., M., W., & Mutmainah. (2023). Dampak Work-Life Balance Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajerial*, 10(2). <http://dx.doi.org/10.30587/manajerial.v10i02.5453>
- Syahrudin, U. (2023). Oknum Guru Curi 5 Laptop dan 2 Proyektor Sekolah Akhirnya Dibebaskan. *Sindonews*. <https://daerah.sindonews.com/read/1040461/604/oknum-guru-curi-5-laptop-dan-2-proyektor-sekolah-akhirnya-dibebaskan-1678176237?showpage=all>
- W., G., & A., Y. (2023). Uji Validitas Konstruk Work-Life Balance Dengan Rasch Model. *Jurnal*

- Riset Aktual Psikologi (RAP) Universitas Negri*, 14(1).
<https://doi.org/10.24036/rapun.v14i1.120799>
- Winarsih, S. (2014). Kinerja Pendidikan Menengah Di Indonesia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Kependidikan*, 2(2), 163–181. <https://doi.org/10.24090/jk.v2i2.558>
- Wulandari, Burhanuddin, & Mustari, N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(1), 140–155.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/3774/3385>
- Yestiani, D. K., & Zahwa, N. (2020). Peran Guru Dalam Pembelajaran Pada Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(1), 41. <https://doi.org/10.36088/fondatia.v4i1>