

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, LOYALITAS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DI GRAND MERCURE MEDAN ANGKASA HOTEL

Diba Putri Tahnia¹⁾, Hafizah²⁾, Ilham Mubaraq Ritonga³⁾

¹Universitas Harapan Medan
email: dibaputri18@gmail.com

²Universitas Harapan Medan
email: Hafizahhafis@gmail.com

³Universitas Harapan Medan
email: ilham.mubaraq@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine whether work-life balance, work loyalty and organizational commitment affect organizational citizenship behavior at Grand Mercure Medan Angkasa Hotel. Multiple linear regression analysis research design is used to determine how the influence between the independent variable and the dependent variable. In this research is used in associative. The population in this study were 115 employees. The sample in this study used a saturated sample, therefore the sample of this study was 115 employees which included all employees at Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.

The results of this study indicate that the work-life Balance variable is positive and has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior, the work loyalty variable has no significant effect on Organizational Citizenship Behavior and the Organizational commitment variable has no significant effect on Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: *Work-life Balance, Work Loyalty, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *work-life balance*, loyalitas kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel. Desain penelitian analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 115 orang karyawan. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, maka dari itu sampel penelitian ini 115 orang karyawan yang meliputi keseluruhan karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, variabel Loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan variabel Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata kunci: *Work-life Balance, Loyalitas Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan tambahan perilaku personal yang mampu dilihat dari perspektif komitmen organisasi. Bagaimana karyawan menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen ini dengan mengerahkan tenaga dan waktu untuk mencapai tujuan organisasi (Alsheikh & Sobihah, 2019). Studi yang membahas mengenai perilaku OCB ini mulai berkembang pada tahun 1980-an. Selanjutnya pembahasan mengenai OCB ini semakin berkembang begitu pula dengan aspek nilai dalam OCB. OCB memiliki kemampuan untuk meningkatkan efisiensi perusahaan, meningkatkan produktivitas karyawan, dan dapat membantu karyawan untuk beradaptasi dengan rekan kerja lain dan lingkungan sekitarnya. Namun, dalam kasus lain terkadang perusahaan tidak menyadari pentingnya keterampilan OCB yang harus dikembangkan oleh karyawan, bahkan jika suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya dapat melakukan tugas utamanya, tetapi juga mampu melakukan tugas seperti bekerja sama, pendampingan, memberi saran, dan partisipasi.

Karyawan yang memiliki sifat OCB hanya semata-mata untuk kemajuan perusahaan dan tidak mengharapkan penghargaan dan imbalan apapun dari perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka permasalahan yang mendasar adalah sejauh apa pengaruh *work-life balance*, loyalitas kerja, dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviors (OCB)*. Terdapat masalah di dalam perusahaan Grand Mercure Medan Angkasa Hotel pada masa pandemi yang dialami saat ini menurunnya perilaku sukarela karyawan dalam membantu rekan kerja lainnya, semenjak adanya pengurangan karyawan di perusahaan sebagian karyawan jadi memikul pekerjaan lebih banyak dari biasanya pada saat sebelum pandemi yang mengakibatkan karyawan hanya fokus terhadap pekerjaannya masing-masing.

Dalam pengamatan yang telah dilakukan ditemukan bahwa kurangnya praktek *work-life balance* dalam sebuah pekerjaan menjadi salah satu penyebab utama turunnya tingkat kesuksesan perusahaan. OCB dan *work-life Balance* adalah salah satu faktor internal karyawan atau pegawai yang mempengaruhi kinerja. Menurut Singh dan Khanna (2011) *work-life balance* adalah konsep luas yang melibatkan “pekerjaan” di satu sisi (karier dan ambisi) dan “kehidupan” di sisi lain (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan perkembangan). Menurut Frame et al (2013), *work-life balance* (keseimbangan kehidupan atau pekerjaan) artinya setiap karyawan dapat menggunakan waktu jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan komitmen lain, seperti *family* (keluarga), kesukaan pribadi, seni, studi, yang tidak hanya fokus terhadap pekerjaan mereka.

Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*Work-life Balance*) salah satu cara tanpa adanya mengesampingkan semua sudut pekerjaan, pribadi, *family* (keluarga), dan kehidupan bersosial (Djajendra, 2013). Berdasarkan spekulasi di atas *Work-life Balance* dapat diartikan untuk keadaan yang seimbang antara waktu, *family* (keluarga), agama dan pekerjaan.

Dalam kehidupan pekerjaan keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan sangatlah berpengaruh bagi seorang individu yang dimana keseimbangan pekerjaan tersebut di dapatkan dari waktu kerja yang tepat dan pekerjaan yang sesuai pada individu tersebut. Sehingga dengan adanya keseimbangan tersebut membuat individu menjadi sukarela dalam membantu rekan kerjanya, namun hal ini tidak sejalan dan apa yang terjadi

pada perusahaan grand mercure medan angkasa hotel terdapat masalah pada karyawannya yang mengalami kesulitan di masa pandemi saat ini membuat sistem waktu pekerjaan menjadi tidak baik dan relevan.

Sehingga membuat keseimbangan dalam pekerjaan seorang karyawan menjadi tidak stabil dan cenderung membuat karyawan merasa tidak bisa maksimal dalam melakukan pekerjaan maupun dalam kehidupannya. Adapun tuntutan pekerjaan yang membuat karyawan bekerja lebih dari yang dikerjakan. Lalu untuk perihal jam kerja juga tidak stabil akibat dari pengurangan karyawan, adanya peniadaan *work from home (WFH)* baik dari perusahaan itu sendiri membuat karyawan seperti tidak ada keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya.

Hasibuan (2013) menjelaskan loyalitas kerja adalah salah satu komponen yang digunakan dalam penilaian *representative* yang mencakup kesetiaan pada pekerjaan, jabatan, dan organisasinya. Serta perlunya kesetiaan kepada sesama karyawan dalam lingkungan kerja yang tidak dapat saling menopang. Kurangnya perhatian dari pimpinan kepada bawahan, kurangnya kelayakan pimpinan, dan kurangnya sikap loyalitas terhadap sesama karyawan mengakibatkan *Work-life Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* tidak berjalan dengan baik.

Adapun pada suatu perusahaan membutuhkan seorang karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi sehingga mendukung perusahaan Grand Mercure Medan Angkasa Hotel untuk berkembang dan berjalan dengan semestinya. Akan tetapi pada perusahaan hotel Grand Mercure Medan Angkasa Hotel tingkat loyalitas kerja dari karyawan tersebut rendah. Maka hal ini dapat menjadi suatu masalah di dalam perusahaan dan tidak lepas dari bagaimana perusahaan memperlakukan karyawan, menerapkan sistem pekerjaan dan menerapkan kebijakan-kebijakan. Di dukung pula oleh pandemi yang membuat kebijakan-kebijakan yang tidak sesuai kepada karyawan. Sehingga membuat karyawan menurun loyalitas kerjanya membuat perusahaan pun terkena dampak.

Terjadinya penurunan loyalitas yang dimiliki oleh para karyawan disebabkan karena pemecatan karyawan kontrak yang ada di perusahaan ini, sehingga pekerjaan yang awalnya terbagi dengan baik, terstruktur dan termanajemen menjadi terbebaskan oleh satu orang karyawan tetap yang membuat karyawan menjadi tidak maksimal, hal itu menyebabkan menurunnya loyalitas kerja dari karyawan tersebut.

Komitmen organisasi menurut Colquitt, *et al* (2019) adalah kesiapan seorang karyawan agar tetap menjadi salah satu anggota organisasi. Komitmen organisasi bisa mempengaruhi seorang karyawan apakah tetap menjadi bagian dari organisasi atau meninggalkan organisasi demi pekerjaan lain. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi akan melaksanakan pekerjaannya dengan andal dan bersungguh-sungguh. Bagaimanapun seorang pekerja mempunyai komitmen organisasi yang baik itu mampu memberikan contoh yang baik saat menjalankan kewajibannya, pengaruhnya terhadap OCB saling berkaitan.

Di masa pandemi saat ini tidak sedikit karyawan yang memilih tetap berkomitmen terhadap perusahaannya karena komitmen merupakan dua faktor yang dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil menunjukkan bahwasannya komitmen termasuk sebagai pendukung kesetiaan agar dapat membantu antar pribadi dan inisiatif individu.

Adapun kejadian atau hal-hal yang terjadi pada beberapa penjelasan yang sudah di paparkan diatas tentu tidak terlepas kaitannya dengan komitmen organisasi. Bagaimana organisasi tersebut memberikan komitmen, kebijakan, dan perlakuan yang kurang baik terhadap perusahaan sehingga tidak adanya atau kurangnya komitmen dari organisasi tersebut, dan hal itu mempengaruhi karyawan itu sendiri. Fenomena yang terjadi pada Grand Mercure Medan Angkasa Hotel adanya ketidak seimbangan kerja dan menurunnya loyalitas kerja yang juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Fenomena lainnya yang terjadi pada Grand Mercure Medan Angkasa Hotel adalah kurangnya komitmen organisasi terhadap karyawannya dengan sistematika pekerjaan yang tidak baik, dan manajemen yang kurang sehingga membebankan peraturan yang tidak di inginkan mengakibatkan kurangnya tanggung jawab dari perusahaan terhadap karyawan terlebih lagi di saat masa pandemi ini. Dapat dikatakan perusahaan hanya memikirkan dan mementingkan tenaga operasional saja tanpa memikirkan karyawan yang menjalankan operasional tersebut. Namun dalam situasi pandemi saat ini karyawan tidak bisa membantah atau mencoba untuk membahas terkait hal-hal tersebut dikarenakan adanya kebutuhan dan keinginan yang harus dipenuhi pada faktor eksternal karyawan.

STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Work-life Balance

Work-life Balance (keseimbangan kehidupan atau pekerjaan) dapat diartikan sebagai kondisi hidup yang menyesuaikan antara pekerjaan dan kehidupan yang di luar pekerjaan seperti *family* (keluarga), rekan kerja dan lingkungan. Faktor adalah hal yang harus diperhatikan bagi seorang supervisor tenaga kerja dalam mengatur untuk meyakinkan para karyawan bahwa pekerjaan memiliki arti, bukan hanya mendapatkan materi. Ada 3 indikator menurut McDonald dan Bradley (2017) yaitu: *Time Balance* (keseimbangan waktu), *involvement* (keseimbangan keterlibatan), *Statifcation Balance* (keseimbangan kepuasan).

Menurut Poulouse & Sudarsan (2014) ada 4 faktor mendasar dalam mengatur untuk mencapai *work-life balance*, yaitu sebagai berikut : Faktor individu (*Individual factors*), Faktor organisasi (*Organisational factors*), Faktor sosial (*Societal factors*) dan Faktor lainnya, Faktor-faktor tersebut meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, orang tua, pertemuan, tingkat keterwakilan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga.

Loyalitas Kerja

Menurut Hasibuan (2011), bahwa loyalitas karyawan adalah loyalitas yang tercermin dari kesiapan pekerja untuk melestarikan dan mempertahankan suatu organisasi yang ada di dalam maupun luar pekerjaan dari individu-individu yang tidak mau bertanggung jawab. Ada 5 indikator menurut Siswanto (2015) yaitu: taat terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap perusahaan, keinginan untuk bekerja sama, rasa memiliki dan hubungan antar pribadi.

Menurut Steers dan Porter (2010) bahwa munculnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh 4 faktor, yaitu : Karakteristik pribadi seperti umur, jenis kelamin, prestasi dan lain-lain, karakteristik pekerjaan seperti rintangan kerja, kesempatan bersosialisasi, identifikasi tugas, stress kerja, umpan balik tugas dan kesamaan tugas, karakteristik perencanaan perusahaan tentang internal perusahaan yang bisa dilihat dari tingkat formal-

isasi, partisipasi dalam keputusan, desentralisasi, dan muncul tingkat pengembangan dengan tugas perusahaan, ketergantungan fungsional dan muatan kontrol perusahaan, pengalaman kerja dalam menghitung sikap baik dari perusahaan, rasa percaya dalam bersikap terhadap perusahaan dan rasa aman..

Komitmen Organisasi

Menurut Robert & Kinicki (2011) bahwa komitmen organisasi dapat menjadi cerminan di mana karyawan mengenali dan berkomitmen pada tujuan organisasi. Ini termasuk sikap kerja yang penting untuk orang yang berdedikasi harus menunjukkan bahwa mereka mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk terus bekerja demi perusahaan. Ada 3 indikator menurut Indra Kharis (2010 yaitu : kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi.

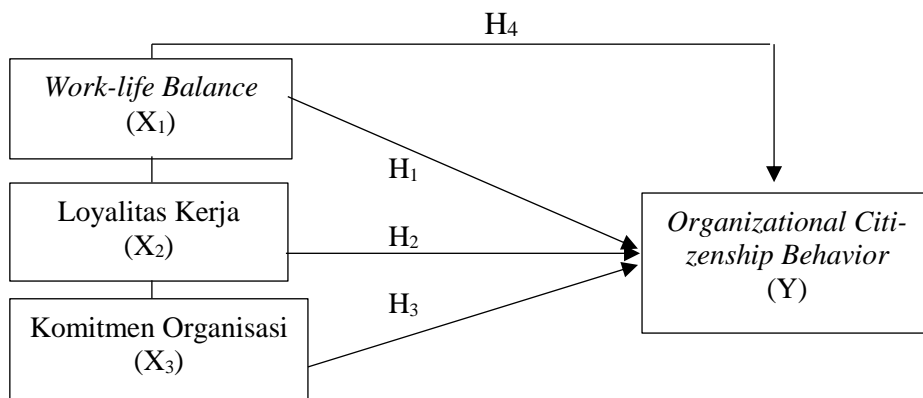
Menurut Hasibuan (2014) pembentukan komitmen organisasi di pengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : Faktor kesadaran, faktor aturan, faktor organisasi, faktor pendapatan, faktor kemampuan keterampilan dan faktor pelayanan.

Organizational Citizenship Behavior

Perilaku OCB dalah perilaku sukarela karyawan yang tidak secara khusus atau tidak langsung terkait dengan sistem kompensasi dan secara umum dapat mendukung kelangsungan dan efektivitas organisasi (Organ 2013). Ada 5 indikator menurut Organ dalam Anik Herminingshah (2012) yaitu: *Altruism* (perilaku membantu orang lain), *Sportsmanship* (perilaku sportif), *Courtesy* (menjaga hubungan baik), *Civic virtue* (kebijaksanaan warga) dan *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian).

Menurut Organ (2006), terdapat bukti kuat bahwa budaya organisasi merupakan kondisi dasar awal untuk aktivasi OCB. Karyawan lebih mungkin untuk melampaui tugas mereka jika : Puas dengan pekerjaannya, atasan yang tertarik dengan sportivitas dan menerima bahwa dia diperlakukan dengan tepat oleh organisasi.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HIPOTESIS PENELITIAN

H1: *Work-life Balance* Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel

H2: Loyaltitas Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel

H₃: Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel

H₄: *Work-life balance*, loyalitas kerja, komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian yang bertujuan untuk membuktikan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dapat berupa pengujian hipotesis atau teori melalui perhitungan statistik dengan memakai software spss, menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel, dimana hasil yang akan keluar hipotesis diterima atau ditolak.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di kota Medan, provinsi Sumatera Utara tepatnya di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel. Penelitian ini dilakukan pada bulan januari 2021 sampai bulan agustus 2021, dengan sasaran penelitiannya yaitu karyawan Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi sebanyak seluruh karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel yaitu 115 karyawan yang terdiri dari *Genneral Manager, Operasional Manager, Genneral Affair | Human Resources manager, Marketing Manager, Accounting Manager, Front Office, It Manager, House Keeping Spv, Food and Beverage Spv dan Kitchen Spv*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan sampel jenuh. Menurut Ghazali dalam Diah nurhayati (2016) adalah bagian dari populasi yang di anggap sangat mewakili. Jadi jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 115 karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.

Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukannya dengan cara memperoleh data-data penelitian agar mampu memenuhi standart data yang ditetapkan, dengan cara: *Kueisoner* (Angket).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Uji normalitas data yang dilakukan untuk mengetahui bahwa sebaran data penelitian dapat berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk pengujian normalitas dengan menggunakan metode *One Sampel Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		115
<i>Normal Parameters(a,b)</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.48720075
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.072
	<i>Positive</i>	.069
	<i>Negative</i>	-.072
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.072
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200

- a Test distribution is Normal.
- b Calculated from data.
- c Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel 1. diatas, diketahui bahwa hasil uji *one sampel Kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ yang berarti data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian yang ditunjukkan untuk mengetahui gejala korelasi antara variable independen pada model regresi linier.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	<i>(Constant)</i>	6.293	1.748		3.600	.000		
	<i>WorkLife Balance</i>	.605	.068	.660	8.861	.000	.790	1.265
	<i>Loyalitas Kerja</i>	.026	.068	.028	.383	.702	.834	1.199
	<i>Komitmen Organisasi</i>	.094	.069	.100	1.357	.000	.806	1.240

a. *Dependent Variable: OCB*

Pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari variable independen pada penelitian ini >10 , dan nilai VIF dari variable dependen pada penelitian ini <10 atau dapat dikatakan kurang dari 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas didalam model regresi penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai sig $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan apabila nilai sig $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.943	1.062		1.830	.070
	WorkLife Balance	-.076	.041	-.191	-1.830	.070
	Loyalitas Kerja	.055	.041	.136	1.334	.185
	Komitmen Organisasi	-.016	.042	-.039	-.377	.707

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil uji heterokedastisitas menunjukan nilai signifikansi untuk variabel *work-life balance* sebesar 0,070, loyalitas kerja sebesar 0,185, dan komitmen organisasi sebesar 0,707. Seluruh nilai signifikansi variabel > 0,05 yang artinya tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh *work-life balance*, loyalitas kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen terhadap organizational citizenship behavior sebagai variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.293	1.748		3.600	.000
	WorkLife Balance	.605	.068	.660	8.861	.000
	Loyalitas Kerja	.026	.068	.028	.383	.702
	Komitmen Organisasi	.094	.069	.100	1.375	.000

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4 diatas maka diperoleh model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

$$Y = 6.293 + 0.605X_1 + 0.026X_2 + 0.094X_3$$

Berdasarkan hasil diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (*a*) = 6.293 merupakan nilai yang tetap dan berpengaruh terhadap *work-life balance*, loyalitas kerja dan komitmen organisasi mempunyai nilai koefisien yang tetap atau tidak berubah.
- 2) Jika nilai *work-life balance* mengalami perubahan pada satuan tertentu, maka akan meningkatkan *work-life balance* sebesar 0,605 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya dalam model penelitian ini tidak mengalami perubahan yang sama.

- 3) Jika nilai loyalitas kerja mengalami perubahan pada satuan tertentu, maka akan menurunkan loyalitas kerja sebesar 0,026 satuan tertentu dengan asumsi bahwa variabel lainnya dalam model ini tidak mengalami perubahan yang sama.
- 4) Jika nilai komitmen organisasi mengalami perubahan pada satuan tertentu, maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,094 satuan tertentu dengan asumsi bahwa variabel lainnya dalam model penelitian ini tidak mengalami perubahan yang sama.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Simultan F(Uji F)

Pada penelitian ini dilakukan uji simultan (Uji F) untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menemukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Df \text{ (pembilang)} = k-1, \text{ df (penyebut)} = n-k$$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 115 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 4, sehingga diperoleh:

1. $df \text{ (pembilang)} = 4-1 = 3$
2. $df \text{ (penyebut)} = 115 - 4 = 111$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan SPSS 22.0 lalu akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\% = 2,690$.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.650	3	88.550	38.982	.000 ^b
	Residual	252.141	111	2.272		
	Total	517.791	114			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, worklife balance, loyalitas kerja

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat hasil Uji F secara simultan, dan diperoleh nilai $F_{hitung} = 38.982$ dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan $F_{tabel} = 2,690$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38.982 > 2,960$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance*, loyalitas kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel *organizational citizenship behavior* (Y).

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Pada penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dependen secara parsial.

Tabel 6. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.293	1.748		3.600	.000
	Worklife balance	.605	.068	.660	8.861	.000
	Loyalitas kerja	.026	.068	.028	.383	.702
	Komitmen organisasi	.094	.069	.100	1.357	.000

a. Dependent Variable: OCB

Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah sebanyak = 115 responden. Maka dapat diperoleh nilai tabel = 1,658. Berdasarkan hasil Tabel IV.15 menggunakan SPSS 22.0 berikut merupakan hasil dari uji t, yaitu:

- 1) Pada variabel *work-life balance* diketahui nilai thitung > ttabel yakni 8.861 > 1,658 dan nilai sig < 0,05 yaitu 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.
- 2) Pada variabel loyalitas kerja diketahui nilai thitung < ttabel yakni 0,383 < 1,658 dan sig > 0,05 yaitu 0,702 sehingga dapat dikatakan bahwa loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.
- 3) Pada variabel komitmen organisasi diketahui nilai thitung < ttabel yakni 1.357 < 1,658 dan sig < 0,05 yaitu 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.

Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi (R²) pada penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.500	1.50716

Berdasarkan Tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* (R²) = 0,500 Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan variabel independent mempengaruhi variabel terikat 0,500 atau setara dengan 50% sedangkan sisanya 50% dijelaskan pada variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel *work-life balance* diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $8.861 > 1,658$ dan nilai $sig < 0,05$ yaitu $0,000$ sehingga dapat dikatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.

Worklife Balance (keseimbangan kehidupan dan pekerjaan) cara seorang karyawan bekerja tanpa mengesampingkan seluruh sudut pekerjaan, individu, *family* (keluarga), spiritual dan kehidupan sosial.(Djajendra, 2013). Terciptanya kondisi keseimbangan, perusahaan mampu menawarkan bantuan agar dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan cara membuat program family-family benefit untuk mendukung kesejahteraan karyawannya tanpa mengorbankan tanggung jawab mereka.

Terlihat bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Firman Budiarto (2018) " Pengaruh Kepuasan Kerja, *Work-life Balance*, dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru SMP Negeri 1 Bulupesantren" yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pada variabel loyalitas kerja diketahui nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni $0,383 < 1,658$ dan $sig > 0,05$ yaitu $0,702$ sehingga dapat dikatakan bahwa loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.

Wan (2012) , loyalitas kerja karyawan adalah hubungan psikologis terhadap suatu organisasi yang terjadi karena adanya peningkatan dari meningkat nya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, jika keinginan karyawan terpenuhi maka kepuasan juga akan meningkat.

Penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Minarsih dan Wulan (2016) " Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang)". Yang menunjukkan bahwa hasil loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pada variabel komitmen organisasi diketahui nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni $1.357 < 1,658$ dan $sig < 0,05$ yaitu $0,000$ sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.

Kreitner *et al* (2017), komitmen organisasi memahami apa yang dilakukan organisasi untuk dirinya sendiri, orang lain, kelompok atau organisasi. Komitmen organisasi adalah keadaan mental individu yang terkait dengan keyakinan, kepercayaan yang kuat, kesadaran akan tujuan dan nilai organisasi, serta tingkatan yang perlu dipertahankan dalam organisasi.

Dilihat hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Ardana (2014) yang berjudul "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan

Organizational citizenship behavior (OCB) pada Baleka Resort Hotel & Spa Legian” yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

4. Pengaruh *Work-life Balance*, Loyalitas Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan *work-life balance*, loyalitas kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel. Hal ini terlihat pada uji F yang menunjukkan tanda positif dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $38.982 > 2,960$ dan nilai $sig < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang sudah diuraikan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.
2. Loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.
4. *Work-life balance*, loyalitas kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work-life balance*, loyalitas kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sangat penting bagi karyawan agar tidak terjadi ketidakseimbangan waktu antara pekerjaan dan diluar pekerjaan agar membuat karyawan tetap nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Pihak Manajemen Grand Mercure Medan Angkasa Hotel harus dapat memperhatikan para karyawannya agar loyalitas kerja tidak menurun, hal tersebut dapat membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang sedang dilaksanakan.
3. Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting didalam pekerjaan, selalu tingkatkan tujuan dari perusahaan agar perusahaan menjadi lebih maju dan stabil.

4. Untuk penelitian selanjutnya terkait *organizational citizenship behavior* perlu adanya pertimbangan lain yang akan menjadi penentuan saat memilih variabel yang dapat mempengaruhi OCB, sehingga dapat menghasilkan penelitian yang baru yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya yang akan datang.

REFERENSI (REFERENCE)

- Andiyana (2009) *Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan*. Vol. 3. No. 1. 341-354.
- Alsheikh, G., & Sobihah, M. A. A. (2019). *Effect of behavioral variables on organizational citizenship behavior (OCB), with job satisfaction as moderating among Jordanian five-star hotels: A pilot study*. *International Journal of Ethics and Systems*, 35(2), 272–283.
- Budiarto, Firman.(2018).Pengaruh Kepuasan Kerja, *Work-life Balance*, dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Guru SMP Negeri 1 Bulupesantren.
- Colquitt, Jasson A., Jeffery A. LePine, 2011:422 dalam Wibowo (2019).Management.
- Djajendra. (2013). *Work Life Balance* Ditentukan oleh Kualitas Integritas Pribadi dan Integritas Organisasi, 17 September 2013 diakses dari <http://djajendra-motivator.com/> pada tanggal 26 Oktober 2013
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Haryono, Siti Muayanah Andi Tri & Heru Sri Wulan.Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” (Studi kasus pada karyawan PT. Fajar Lestari Sejati semarang). Program studi manajemen
- Hasibuan, Malayu S.P.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Herminingsih, Anik. (2012). Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, Nomor 2, hlm. 126-140
- Hartati, Lathifah Priyandini Hari Nurweni Retno. (2020).Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan PT. Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari.
- Indra, Kharis. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja. Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. *Jurnal management*.
- Kurniawan, Ayub May. (2019). *Pengaruh work-life balance, Job statisfaction, dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior*. (Studi Pada Guru di Yayasan Kholidiyah Kebumen).
- Lazar, I. Osoian, C. dan Ratiu, P. 2010. *The Role of Work-life Balance Practices in Order to Improve Organizational*. *European Research Studies*. Vol. 13, pp. 201214.
- Moedy, Dinda Mega Rulita. (2013). Analisis *Work-Life Balance*, Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout) Dan Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. *E-Journal Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Malayu, Hasibuan S.P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.Aksara.
- Mujiati, A A Ngurah Bagus Danendra Ni Wayan.(2016).Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen *Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
- Manora, Retmita Tata Elsa., Purnamie Titisari., Mochammad Syaharudin.(2021).Pengaruh *Servant Leadership, Empowerment* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan Royal Hotel n’Lounge Jember.
- Nurhayati, Diah., Maria Magdalena Minarsih, Heru Sri Wulan. Pengaruh Kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. *Journal Of Management, Volume 2 no.2 Maret 2016*.
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. USA : Sage Publications, Inc*
- Permata Sari, I Gusti Agung Ita & Anak Agung Sagung Kartika Dewi.(2017).Pengaruh dukungan organisasi terhadap OCB karyawan *F&B* di MelastiBeach Hotel Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.6, No. 8, 2017:4452-4480.

- Putri, I Gusti Ayu Ambalika & I Gusti Made Suwanda.(2016).Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan.
- Putra, I Gusti Bagus Suwendra & I Wayan Gede Supartha. (2017).Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* di Green Garden Hotel Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 5, 2017:2335-2359.
- Priyandini, Lathifah., Hari Nurweni, Retno Hartati. (2020), Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari.
- Paulose. Sudarsan. (2014) *Work Life Balance: A Conceptual Review*.
- Priyatno, D. (2013). Analisis korelasi, regresi dan multivariate dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Putra, Putu Didit Pramana & A.A. Ayu Sriathi.(2017).Pengaruh *perceived organizational support* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 9,2017: 4800-4828
- Rincy & Panchanatham. 2010. *Development of a psychometric instrument to measure work life balance. Continental J. Social Sciences*. Vol. 3: 50–58.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition., (United States of America: Pearson Education Limited)*
- Suryanatha, A.A. Ngr. Bayu & Komang Ardana.(2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Baleka Resort Hotel & Spa Legian. h: 1155-1170.
- Singh, Preeti & Khanna, Parul. 2011. *Work-Life Balance a Tool for. Increased Employee Productivity and Retention. Lachoo Management*. Vol. 2 (2)
- Siregar, S. (2014). Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sloat, K. C. M. 1999. *Organizational Citizenship.*, Vol. 44 (4): 20-23 halaman 211 KB
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta
- Swaminathan, S. and Jawahar, P.D. (2013). *Job satisfaction as a predictor of.*
- Sugesti, Hesti & Yusriyya Zalfa Saqila.(2020).Pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Topas Galeria Hotel. Volume 15, Nomor 2.
- Sulistiyawati, Ni Luh Ketut Sri.(2018).Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Hotel Berbintang di Bali. E-ISSN No: 2622-7436.
- Takrim, Muhammad.(2020).Dampak Kepuasan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- Widjojo, Devina Srie Koentarsih. (2012).Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Studi pada karyawan Hotel Royal Phoenix dan Hotel Grand Saraswati Semarang).
- Wibowo. (2014, April). Manajemen kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widiyanto. (2010). SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian. Surakarta: BP-FKIP UMS.
- Zufriah, Deniyati.(2019).Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *OCB (Organizational Citizenship Behaviors)* Karyawan Koperasi Sadar Sejahtera Sumatera Selatan.
- Zaki, Firman Ahmad. (2019).Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan Hotel Ibis Padang.
- Zeplin, Raymond Tan & Jiwa Husada Tarigan.(2017).Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening 3H pada perusahaan Motosport.