



KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA DAN KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA, BAGAIMANA DAMPAKNYA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ?

WORK-LIFE BALANCE AND HAPPINESS AT WORK, HOW IS THE IMPACT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)?

Oleh :

Syamsul Huda Pratama¹
Erita Yuliasesti Diah Sari²
Herlina Siwi Widiani³

ABSTRACT

Submitted:
27-10-2021

Revision:
07-03-2022

Accepted:
12-03-2022

Organizational citizenship behavior (OCB) is an essential issue in organizations to achieve effectiveness and efficiency. This study aims to examine the effect of work-life balance and happiness at work on OCB. One hundred and thirty teachers from several SMK Muhammadiyah in Yogyakarta participated in this study. The sampling technique used was the proportional sampling technique. The instruments used for data collection were the OCB scale, the work-life balance scale, and the happiness at work scale. The data analysis technique used the multiple linear regression analysis techniques. The results showed that work-life balance and happiness at work significantly affected OCB; work-life balance had a significant effect on OCB, and happiness at work greatly affected OCB. Happiness at work has an effective contribution of 17.09% to OCB, more outstanding than work-life balance, so schools can pay attention to happiness in the workplace to improve OCB.

Keywords: *happiness at work; organizational citizenship behavior (OCB); work-life balance*

ABSTRAK

*Organization citizenship behavior (OCB) merupakan isu penting dalam organisasi untuk mencapai efektifitas dan efisiensi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap OCB. Seratus tiga puluh orang guru dari beberapa SMK Muhammadiyah di Yogyakarta berpartisipasi dalam studi ini Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *proportional sampling*. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah skala OCB, skala keseimbangan kehidupan-kerja, dan skala kebahagiaan di tempat kerja. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan, (1) keseimbangan kehidupan-kerja dan kebahagiaan di tempat kerja secara signifikan memengaruhi OCB, (2) keseimbangan kehidupan-kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB, (3) kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Kebahagiaan di tempat kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 17,09% terhadap OCB, lebih besar daripada keseimbangan kehidupan-kerja sehingga diharapkan sekolah dapat memperhatikan kebahagiaan di tempat kerja untuk meningkatkan OCB guru.*

Kata kunci: *kebahagiaan di tempat kerja; keseimbangan kehidupan-kerja; organizational citizenship behavior (OCB)*

¹ Syamsul Huda Pratama, Universitas Ahmad Dahlan, Email : syamsulhudap@gmail.com (corresponding author)

² Erita Yulisesti Diah Sari, Universitas Ahmad Dahlan, Email : erita.sarie@psy.uad.ac.id

³ Herlina Siwi Widiani, Universitas Ahmad Dahlan, Email : herlina.widiana@psy.uad.ac.id

PENDAHULUAN

Pendidikan berperan sangat penting untuk menciptakan generasi berkualitas yang akan menentukan kemajuan dan perkembangan bangsa (Rahmat, 2016). Upaya membentuk generasi berkualitas tersebut, tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sekolah sebagai lembaga yang menjadi tempat terjadinya proses belajar-mengajar antara guru dan siswa (Subianto, 2013). Oleh karena itu, sekolah harus dikelola maksimal agar aktivitas pembelajaran dapat berjalan secara efektif, efisien dan produktif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mustaqim, 2012). Hal tersebut sangat dipengaruhi oleh guru sebagai sumber daya manusia yang ada di sekolah (Krismiyati, 2017).

SMK Muhammadiyah merupakan sekolah menengah kejuruan swasta yang dikelola dibawah naungan organisasi Muhammadiyah. Hasil wawancara dengan pihak sekolah menunjukkan bahwa SMK Muhammadiyah dituntut mampu bersaing dengan SMK Negeri yang ditengarai lebih diminati masyarakat. Hal tersebut disebabkan biaya sekolah SMK Negeri dipandang lebih murah dengan fasilitas pembelajaran yang lebih lengkap. Sebaliknya, SMK Muhammadiyah mengenakan iuran yang lebih tinggi namun belum diimbangi dengan fasilitas yang memadai.

Salah satu upaya sekolah dalam persaingan tersebut adalah dengan melakukan *branding* dan promosi kepada masyarakat baik melalui media iklan baliho dan *website* maupun guru-guru. Agar lebih menarik, SMK Muhammadiyah juga menunjukkan prestasi yang dicapai siswa dalam lomba maupun program unggulan yang dimiliki sekolah.

Pendanaan pada sekolah swasta tidak sebesar sekolah negeri yang dibiayai oleh pemerintah, sehingga fasilitas yang dimiliki sekolah swasta sering terbatas. Agar sekolah dapat melaksanakan program unggulan dan mencapai prestasi, tidak terlepas dari kesediaan guru dalam berkontribusi untuk sekolah. Oleh karenanya, penting bagi SMK Muhammadiyah memiliki guru-guru yang bersedia bekerja lebih baik agar sekolah mampu bersaing dengan SMK lain.

Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006) menjelaskan perilaku sukarela untuk melaksanakan pekerjaan di luar deskripsi jabatan (*extra role*) yang secara tidak langsung dan implisit memperoleh penghargaan dari sistem formal, dan mendukung efektifitas fungsi-fungsi sekolah disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB). Greenberg dan Baron (2003) berpendapat bahwa OCB adalah perilaku atau bentuk perilaku anggota organisasi yang pekerjaannya melebihi persyaratan resmi organisasi, dan bentuk perilaku ini memberikan kontribusi lebih bagi keberhasilan organisasi. Artinya, perilaku anggota yang bekerja secara sukarela melebihi dari tugas pokok yang telah ditetapkan dan berdampak positif terhadap organisasi disebut dengan OCB

OCB dapat berkontribusi pada organisasi seperti meningkatkan produktivitas pegawai dan pimpinan, pengelolaan *resource* yang lebih efisien, mendukung terpeliharanya fungsi tim, pengkoordinasian tim kerja yang lebih efektif, membuat organisasi mampu menarik dan mempertahankan talenta terbaik, serta membuatnya lebih stabil dan memiliki kemampuan untuk beradaptasi (Podsakoff, Mackenzie, Paine, & Bachrach, 2000).

Nugroho, Sutjipto, dan Matin (2017) mengungkapkan bahwa guru yang memiliki OCB dengan tingkat yang tinggi cenderung lebih loyal dan memiliki rasa pengabdian pada sekolah. Hal tersebut dapat mensukseskan tujuan yang telah ditetapkan sekolah (Rahman, 2014).

Perilaku OCB muncul karena beberapa faktor, diantaranya adalah faktor keseimbangan kehidupan-kerja (*work life-balance*). Pradhan, Jena, dan Kumari (2016) menemukan ada pengaruh positif antara keseimbangan kehidupan-kerja terhadap OCB. Temuan tersebut

Syamsul Huda Pratama, Erita Yuliasesti Diah Sari, & Herlina Siwi Widiana. Keseimbangan kehidupan-kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja, Bagaimana Dampaknya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ?

sejalan dengan penelitian Erdianza, Tentama dan Sari (2020) yang menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB. Penelitian lain dilakukan Poohongthong, Surat, dan Sutipan (2014) pada guru di Thailand juga menyebutkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja berkorelasi positif terhadap OCB.

Tahapan dimana seseorang secara seimbang dan memiliki rasa puas dengan posisinya dalam pekerjaan dan kesehariannya disebut dengan keseimbangan kehidupan-kerja (Greenhaus, Collins dan Shaw 2003). Hal tersebut didukung oleh kemampuan individu dalam menyeimbangkan desakan pekerjaan dengan keperluan pribadi dan keluarga (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2010). Hutcheson (2012) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja adalah bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Individu yang mengalami ketidakseimbangan kehidupan-kerja akan mengalami masalah seperti ketidakpuasan kehidupan dan kesedihan yang berkepanjangan (Delecta, 2011).

Sturges dan Guest (2004) menjelaskan bahwa individu harus mampu menentukan prioritas dan tetap bersungguh-sungguh serta bertanggungjawab dalam melakukan tugas pekerjaannya maupun aktivitas lain diluar pekerjaannya agar dapat mencapai keseimbangan. Weckstein (2008) mengungkapkan keseimbangan kehidupan-kerja adalah keseimbangan antara ambisi karir dengan kebahagiaan, waktu senggang, keluarga, dan pengembangan spiritual individu. Individu dikatakan seimbang dalam kehidupan dan pekerjaannya ketika lebih memperhatikan kesejahteraan psikologisnya serta tidak sekadar mengejar kekayaan material semata (Weckstein, 2008).

Pekerjaan sebagai guru, sering mendapatkan tugas administratif seperti membuat perangkat pembelajaran dan pelayanan terhadap siswa. Waktu yang diperlukan kurang memadai sehingga pekerjaan harus dibawa pulang. Pekerjaan tersebut seringkali menyebabkan berkurangnya aktivitas pribadi seperti melakukan hobi dan berkumpul dengan keluarga. Oleh karena itu, seorang guru sangat membutuhkan keseimbangan yang baik antara kehidupan dan pekerjaannya. Hal ini akan mendorong tercapainya tujuan organisasi sekaligus mencapai kesejahteraan psikologis.

Individu yang merasakan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaannya akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan mulai terikat secara emosional dengan organisasi (Rousseau & Aubé, 2010). Gibson, dkk (2012) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan-kerja akan memiliki motivasi tinggi, merasa terpenuhi dalam bekerja, mendapatkan kesehatan yang baik dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Faktor lain yang dapat memunculkan OCB adalah kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian Agustina, dkk (2020) mengungkapkan ada pengaruh positif kebahagiaan di tempat kerja terhadap OCB. Fisher (2010) mendefinisikan kebahagiaan di tempat kerja adalah perasaan bahagia terhadap pekerjaan itu sendiri, karakteristik pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan. Kebahagiaan di tempat kerja penting bagi individu karena orang yang bahagia di tempat kerja menghasilkan perasaan positif yang membuat mereka merasa lebih terpenuhi, lebih produktif, dan mengurangi turnover, sehingga menciptakan talenta yang berkualitas (Ningsih & Arsanti, 2014).

Terkait profesi guru, diasumsikan bahwa guru yang memiliki keseimbangan kehidupan-kerja dan kebahagiaan yang tinggi akan mendorong meningkatnya OCB. Lebih lanjut diperlukan pengujian terhadap hipotesis sebagai berikut: (1) keseimbangan kehidupan-kerja dan kebahagiaan di tempat kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB. (2)

keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh terhadap OCB. (3) kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh terhadap OCB.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel yang dilibatkan adalah variabel keseimbangan kehidupan-kerja (X1), kebahagiaan di tempat kerja (X2), OCB (Y). Subjek penelitian terdiri dari 130 orang guru dari 5 SMK Muhammadiyah di Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel proporsional dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 63% dari masing-masing sekolah. Penentuan jumlah sampel sebanyak 63% mengacu pada tabel Krejcie dan Morgan (Schreiber & Asner-Self, 2011) yang menyatakan bahwa untuk populasi berjumlah 200 diambil 63% responden. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan *google form* dengan pertimbangan kemudahan dan menjaga protokol kesehatan selama masa pandemi berlangsung.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala OCB yang terdiri dari 20 aitem, merupakan adopsi skala yang disusun oleh Tentama (2018) dengan merujuk pada aspek OCB dari Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006) terdiri dari *altruism, conscientiousness, courtesy, sportsmanship, dan civic virtue*. Berdasarkan hasil uji coba terhadap 67 orang responden, diketahui bahwa ada 2 aitem yang memperoleh daya diskriminasi (rit) $< 0,3$. Berdasarkan hal tersebut, dilakukan eliminasi terhadap 2 aitem yang memperoleh nilai $rit < 0,3$, sehingga terdapat 18 aitem skala OCB dengan koefisien reliabilitas (rtt) sebesar 0,875.

Pengukuran keseimbangan kehidupan-kerja dilakukan dengan menggunakan skala yang dikembangkan oleh Lanzar (2019) yang terdiri dari 24 aitem. Pernyataan yang terdapat dalam skala ini dibuat berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan peran, dan keseimbangan kepuasan. Hasil uji coba skala menunjukkan tiga aitem yang memiliki indeks daya beda (rit) $< 0,3$ dieliminasi. Koefisien reliabilitas (rtt) diketahui sebesar 0,906 dan selanjutnya diperoleh 21 aitem skala.

Pengukuran kebahagiaan di tempat kerja menggunakan skala kebahagiaan di tempat kerja yang dikembangkan berdasarkan lima aspek menurut Pryce-Jones (2010) yaitu *contribution, conviction, culture, commitment, dan confidence*. Hasil uji coba menunjukkan koefisien reliabilitas (rtt) sebesar 0,932.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda menggunakan *software IBM SPSS* versi 26.0 dengan melalui serangkaian uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif pengukuran variabel OCB menunjukkan rerata = 45 dengan $SD = 9$. Peneliti mengkategorikan skor yang diperoleh menjadi tiga kategori berdasarkan penyebaran rentang skor total, yaitu rendah (< 36), sedang (36 - 54), dan tinggi (> 54) seperti berikut.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi OCB

Interval	Frekuensi	Prosentase	Kategori
$X > 54$	103	79%	Tinggi
$36 \leq X < 54$	27	21%	Sedang
$X < 36$	0	0%	Rendah

Syamsul Huda Pratama, Erita Yuliasesti Diah Sari, & Herlina Siwi Widiana. Keseimbangan kehidupan-kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja, Bagaimana Dampaknya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ?

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas guru SMK Muhammadiyah memiliki tingkat OCB yang tinggi yaitu sebanyak 103 responden atau sebesar 79%. Sisanya sebanyak 27 responden atau 21% responden memiliki tingkat OCB yang sedang, dan sebanyak 0 responden atau 0% memiliki tingkat OCB yang rendah. Hal ini menunjukkan sebagian besar guru memiliki perilaku ekstra di luar tugasnya dan hal ini merupakan perilaku positif.

Hasil analisis deskriptif variabel keseimbangan kehidupan-kerja menunjukkan rerata = 52,5 dengan SD = 10,5. Skor yang diperoleh dibagi menjadi tiga kategori berdasarkan penyebaran rentang skor total, yaitu rendah (< 42), sedang (42 - 63), dan tinggi (>63) seperti terlihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Keseimbangan Kehidupan-Kerja

Interval	Frekuensi	Prosentase	Kategorisasi
$X \geq 63$	67	52%	Tinggi
$42 \leq X < 63$	63	48%	Sedang
$X < 42$	0	0%	Rendah

Berdasarkan hasil yang diperoleh, terdapat 67 responden atau 52% responden memperoleh tingkat keseimbangan kehidupan-kerja yang tinggi, 63 responden atau 48% responden memperoleh tingkat keseimbangan kehidupan-kerja yang sedang, dan 0 responden atau 0% memperoleh tingkat keseimbangan kehidupan-kerja yang rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru SMK Muhammadiyah memiliki keseimbangan kehidupan-kerja yang tinggi.

Sementara hasil analisis deskriptif variabel kebahagiaan di tempat kerja memiliki rerata = 50 dengan SD = 10. Skor dikategorisasikan menjadi tiga, yakni rendah (< 40), sedang (40 - 60), dan tinggi (>60) sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kebahagiaan di Tempat-Kerja

Interval	Frekuensi	Prosentase	Kategorisasi
$X \geq 60$	85	65%	Tinggi
$40 \leq X < 60$	45	35%	Sedang
$X < 40$	0	0%	Rendah

Berdasarkan hasil yang didapatkan, sebagian besar guru SMK Muhammadiyah memiliki tingkat kebahagiaan di tempat kerja tinggi yaitu sebanyak 85 responden atau 65%. Selanjutnya sebanyak 45 responden atau 35% responden memiliki tingkat kebahagiaan di tempat kerja sedang, dan 0 responden atau 0% memiliki tingkat kebahagiaan di tempat kerja rendah.

Sebagai rangkaian prosedur analitis, dilakukan uji normalitas residual dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan diperoleh nilai signifikansi 0,2 yang berarti distribusi skor responden terdistribusi dengan normal. Selanjutnya, untuk memastikan adanya hubungan linier antara variabel-variabel penelitian maka dilakukan uji linieritas. Berikut adalah hasil uji linieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Linearity		Ket.
	F	Sig (p)	
OCB dengan keseimbangan kehidupan kerja	18,408	0,000	Linier
OCB dengan kebahagiaan di tempat kerja	47,281	0,000	Linier

Tabel di atas menunjukkan antara variabel OCB dengan keseimbangan kehidupan-kerja memiliki tingkat signifikansi p (*linearity*) senilai 0,00 ($p < 0,05$) yang berarti Nilai kekuatan & arah hubungannya linier. Uji linieritas antara OCB dengan kebahagiaan di tempat kerja menunjukkan tingkat signifikansi p (*linearity*) senilai 0,00 ($p < 0,05$) yang berarti kekuatan & arah hubungannya linier.

Selanjutnya, peneliti melakukan uji multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya kolinearitas atau multikolinearitas antara variabel independen dan dependen. Ini untuk menghapus data tentang kemungkinan dua atau lebih variabel independen dari konsep yang sama. Di bawah adalah tabel hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Ket.
Keseimbangan kehidupan-kerja	0,780	1,282	Tidak terjadi multikolinieritas
Kebahagiaan di tempat kerja	0,780	1,282	Tidak terjadi multikolinieritas

Tabel di atas menunjukkan variabel keseimbangan kehidupan-kerja memiliki *tolerance* sebesar 0,780 ($tol > 0,10$) dan VIF sebesar 1,282 ($VIF < 10$). variabel kebahagiaan di tempat kerja memiliki *tolerance* sebesar 0,780 ($tol > 0,10$) dan VIF sebesar 1,282 ($VIF < 10$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas yang digunakan sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan uji hipotesis.

Hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh variabel keseimbangan kehidupan-kerja dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap OCB sangat signifikan yaitu $F = 19,715$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$) sehingga hipotesis mayor dapat diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variabel keseimbangan kehidupan-kerja dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap OCB.

Jika dilihat dari nilai $R^2 = 0,237$, maka dapat diketahui bahwa secara simultan keterkaitan antara keseimbangan kehidupan-kerja dan kebahagiaan di tempat kerja dengan OCB tidak begitu kuat. Sumbangan yang diberikan variabel keseimbangan kehidupan-kerja dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap OCB adalah sebesar 23,7%, sedangkan 76,3% lainnya disumbang faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis minor menunjukkan bahwa kedua hipotesis minor yang diterima. Lebih rinci hasil analisis signifikansi kontribusi masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Analisis Secara Parsial

Variabel	t	Signifikansi
OCB dengan keseimbangan kehidupan kerja	1,995	0,048
OCB dengan Kebahagiaan di tempat kerja	4,324	0,000

Syamsul Huda Pratama, Erita Yuliasesti Diah Sari, & Herlina Siwi Widiana. Keseimbangan kehidupan-kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja, Bagaimana Dampaknya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ?

Hipotesis minor pertama, yaitu pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja terhadap OCB memiliki nilai $t = 1,995$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,048$ ($p < 0,05$), sehingga hipotesis dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keseimbangan kehidupan-kerja terhadap OCB, dengan mengontrol kebahagiaan di tempat kerja. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan-kerja guru maka semakin tinggi pula OCB guru tersebut. Sebaliknya, semakin rendah keseimbangan kehidupan-kerja guru maka semakin rendah pula OCB guru tersebut. Variabel keseimbangan kehidupan-kerja memberikan sumbangan efektif sebesar $6,18\%$ terhadap OCB.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan temuan Poohongthong, Surat dan Sutipan (2014) yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara keseimbangan kehidupan-kerja terhadap OCB. Karyawan yang seimbang antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya mampu membagi waktu, peran, serta tanggung jawabnya sehingga tidak merasa tertekan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki kehidupan-kerja yang seimbang cenderung tidak terlalu stres, memiliki motivasi kerja yang baik, dan akrab dengan sesama rekan kerja maupun atasannya. Kondisi ini membuat karyawan mendapatkan rasa puas karena pengalaman kerja yang positif yang mendorong perbaikan kinerja organisasi. Keseimbangan kehidupan-kerja harus didukung oleh organisasi karena dengan memperlakukan karyawan dengan baik dan memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, organisasi akan mendapatkan respon positif dan kontribusi yang lebih baik lagi dari karyawan (Dorio, Bryant, & Allen, 2008).

Naithani (2010) menyatakan bahwa organisasi yang tidak memperhatikan keseimbangan kehidupan-kerja karyawan-karyawannya cenderung menghasilkan kinerja rendah yang pada gilirannya akan lebih sulit meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, organisasi yang memperhatikan keseimbangan kehidupan-kerja karyawan akan memberikan perasaan puas pada karyawan. Hal ini diyakini dapat menurunkan tingkat absensi, meningkatkan kinerja, serta menimbulkan perilaku OCB yang berdampak pada produktivitas organisasi (Pradhan, Jena & Kumari, 2016).

Selanjutnya hipotesis minor kedua, yaitu pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap OCB memiliki nilai $t = 4,324$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,01$), sehingga hipotesis dapat diterima. Hal ini menunjukkan, terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja terhadap OCB, dengan mengontrol keseimbangan kehidupan-kerja. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja guru maka semakin tinggi pula OCB guru tersebut. Sebaliknya, semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja guru maka semakin rendah pula OCB guru tersebut. Variabel kebahagiaan di tempat kerja memberikan sumbangan efektif sebesar $17,094\%$.

Situasi tempat kerja dalam hal ini di SMK Muhammadiyah cukup kondusif, ada kesesuaian antara nilai, pedoman berperilaku, dan budaya yang ada antara guru dan sekolah. Kesesuaian tersebut mendorong guru terlibat aktif dalam organisasi, ada situasi saling memberikan informasi yang penting serta umpan balik yang positif. Situasi kerja tersebut membuat guru merasa aman dan dihargai dalam bekerja. Pada gilirannya akan menimbulkan perasaan positif pada guru seperti: rasa bangga dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menikmati pekerjaan, dan kerukunan antar sesama guru. Dengan demikian guru akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan berusaha selalu memberikan dampak positif bagi orang lain maupun organisasi. Uraian di atas didukung oleh penelitian Palihakkara dan

Weerakkody (2019) yang menerangkan bahwa kebahagiaan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

Hasil penelitian serupa diungkapkan Bestari dan Prasetyo (2019) yang menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB. Jex dan Britt (2014) menjelaskan bahwa perasaan bahagia menjadi salah satu faktor yang menimbulkan OCB. Rasa senang di tempat kerja atau kebahagiaan di tempat kerja merupakan salah satu bentuk afek positif tersebut. Pryce-Jones (2010) menyatakan bahwa, karyawan yang merasa bahagia saat bekerja akan memberikan sumbangsih yang lebih bagi pekerjaan dan organisasinya. Hal tersebut juga didukung oleh Fisher (2010) yang menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja bermanfaat untuk meningkatkan sumbangsih kepada organisasinya. Bentuk peningkatan sumbangsih yang dimaksud antara lain munculnya OCB.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Salas-Valina, Alegre dan Fernandez (2017) mengungkapkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki hubungan yang positif dengan OCB. Artinya, jika seorang karyawan merasa bahagia dengan pekerjaannya maka akan meningkatkan OCB. Sebaliknya, karyawan yang tidak bahagia di tempat kerja maka akan berdampak pada menurunnya OCB.

Hasil analisis menunjukkan keseimbangan kehidupan-kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 6,18% terhadap OCB. Pada variabel kebahagiaan di tempat kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 17,09% terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap OCB dibandingkan dengan keseimbangan kehidupan-kerja.

Merujuk pada penjelasan di atas, maka penting bagi SMK Muhammadiyah untuk memperhatikan kebahagiaan di tempat kerja. Hal tersebut bertujuan agar OCB dapat terus ada dan meningkat. OCB cukup penting bagi organisasi dikarenakan dengan adanya OCB berarti karyawan akan terdorong untuk bekerja melebihi dari kewajiban pekerjaannya yang akan berdampak pada meningkatnya produktivitas organisasi (Robbin & Judge, 2017).

Namun demikian, organisasi tidak boleh mengesampingkan isu lain dalam menumbuhkan OCB pada karyawan. Hal ini disebabkan sumbangan efektif kebahagiaan di tempat kerja hanya sebesar 17,09% saja. Masih terdapat 82,90% yang merupakan kontribusi variabel lain. Sekolah dapat mengembangkan kebijakan yang dapat meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja para guru. Adapun upaya yang dapat dilakukan sekolah untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja para guru diantaranya adalah sekolah bersama-sama dengan guru menetapkan tujuan yang jelas dalam bekerja, melibatkan guru dalam keputusan-keputusan sekolah yang penting, dan memberikan umpan-balik positif kepada guru sehingga dapat menimbulkan persepsi positif para guru terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya. Sekolah juga diharapkan untuk mengembangkan budaya-budaya positif yang selaras dengan nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai pribadi guru, sehingga para guru merasa sesuai dengan budaya sekolah. Hal ini pada akhirnya akan mendorong para guru untuk bekerja *extra-roll* secara sukarela yang akan berdampak pada efektivitas sekolah.

Pada penelitian ini terdapat keterbatasan yang berkaitan dengan teknis pengumpulan data subjek. Proses pengumpulan data tidak dapat dilakukan secara langsung karena situasi pandemi yang membatasi interaksi. Hal ini menjadi keterbatasan karena peneliti tidak dapat berinteraksi dan mengobservasi langsung proses pengumpulan data oleh masing-masing subjek penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa keseimbangan kehidupan-kerja dan kebahagiaan di tempat kerja secara bersama-sama berpengaruh pada OCB pada guru SMK

Syamsul Huda Pratama, Erita Yuliasesti Diah Sari, & Herlina Siwi Widiana. Keseimbangan kehidupan-kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja, Bagaimana Dampaknya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ?

Muhammadiyah di Yogyakarta. Kebahagiaan di tempat kerja ternyata memiliki pengaruh lebih besar terhadap OCB yaitu sebesar 17,094% dibandingkan dengan keseimbangan kehidupan-kerja. Penelitian lanjutan diharapkan dapat memperluas variabel yang diduga memiliki kontribusi besar terhadap OCB. Hal ini bertujuan agar dapat melakukan penelitian mengenai variabel-variabel lain yang memengaruhi OCB. Selain itu penelitian yang selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada institusi yang lebih beragam supaya diperoleh variasi hasil yang akan melengkapi kajian tentang OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, G., Permanar, T. E., Nurhayati, S. I., Ahman, E., & Febrian, F. (2020). *Happiness at Work and Organizational Citizenship Behavior in Krakatau steel*. 1(5), 911–920. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i6.573>.
- Delecta, P. (2011) Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3 (4) April, 186-189.
- Dorio, J. M., Bryant, R. H., & Allen, T. D. (2008). Work-Related Outcomes of the Work-Family Interface: Why Organizations Should Care. *Handbook of Work-Family Integration*, 157–176. <https://doi.org/10.1016/B978-012372574-5.50012-0>.
- Empati, J., Bestari, D., & Prasetyo, A. R. (2019). Hubungan Antara Happiness At Work Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Telkom Witel Semarang. *Empati*, 8(1), 33–39.
- Erdianza, N., Tentama, F., Yuliasesti, E., & Sari, D. (2020). *The Effect of Work Enjoyment and Work-life Balance on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as Mediator*. (7), 67–73. <https://doi.org/10.35940/ijmh.G0683.034720>.
- Fisher, C. D. (2010). *Happiness at Work*. 12, 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>.
- Greenberg, J. & Baron, A. R. (2003). *Organizational Behavior in Organization. Understanding and managing the human side of work*. Canada: Prentice Hall.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). *The relation between work – family balance and quality of life*. 63, 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8).
- Hutcheson, B. P. G. (2012). *Work-Life Balance*. USA: IEEE-USA.
- James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., R. K. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*.
- Jmes Schreiber, K. A. S. (n.d.). *Educational Research*. Ney Jersey: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- John R. Schermerhorn JR, James G. Hunt, R. N. O. (2010). *Organizational Behavior 9th Edition.pdf*. Ney Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Krismiayati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>.
- Lanzar, A. A. (2019). *Pengaruh Regulasi Emosi dan Dukungan Sosial terhadap Work Engagement dengan Work Life Balance sebagai Mediator pada Karyawati di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara*. Naskah tidak dipublikasikan, Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta.

- Mustaqim, M. (2012). Sekolah/Madrasah Berkualitas Dan Berkarakter. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 137–154. <https://doi.org/10.21580/nw.2012.6.1.461>
- 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>
- Ningsih, Febru Rida., Arsanti, T. A. (2014). Pengaruh Job Satisfaction terhadap OCB dan Turnover Intention. *BENEFIT Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 41–48.
- Nugroho, D. S., Sutjipto, S., & Matin, M. (2017). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Perilaku Kewargaorganisasian (PKO) Guru di SMK Negeri Kecamatan Pasar Minggu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Improvement Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 3(1), 51. <https://doi.org/10.21009/improvement.03106>.
- Organ, Dennis W., Podsakoff, Philip M., Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences* (First Edit). California, USA: Sage Publications.
- Palihakkara, N., & Weerakkody, W. A. S. (2019). The Impact of Employee Happiness on Organizational Citizenship Behavior: A Study of Executive Level Employees in Selected Mobile Telecommunication Companies. *Kelaniya Journal of Management*, 8(1), 57. <https://doi.org/10.4038/kjm.v8i1.7549>
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Future Research*. 26(3), 513–563.
- Poohongthong, C., Surat, P., & Sutipan, P. (2014). A study on the relationships between ethical leadership, work-life balance, organizational socialization, and organizational citizenship behavior of teachers in Northern Thailand. *International Journal of Behavioral Science*, 9(2), 17–28.
- 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, 15S-29S. <https://doi.org/10.1177/0972150916631071>.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work: maximizing your psychological capital for success*. DOI: 10.1002/9780470666845.
- Rahman, U. (2014). Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Madrasah Aliyah Madani Alauddin Paopao Gowa Sulawesi Selatan. *Jurnal Alisa*, 21(1), 131–142.
- Rahmat, P. S. (2016). Peran Pendidikan dalam Membentuk Generasi Berkarakter Pancasila. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 03(02), 2. Retrieved from <https://www.journal.uniku.ac.id/index.php/pedagogi/article/view/1161/863>.
- Rousseau, V., & Aubé, C. (2010). Social support at work and affective commitment to the organization: The moderating effect of job resource adequacy and ambient conditions. *Journal of Social Psychology*, 150(4), 321–340. <https://doi.org/10.1080/00224540903365380>.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernandez, R. (2017). Happiness at work and organizational citizenship behaviour: Is organizational learning a missing link? *International Journal of Manpower*, 38(3), 470–488. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2015-0163>.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson.
- Steve M. Jex, T. W. B. (2014). *Organizational psychology: A scientific-practitioner approach*. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.
- Sturges, J., & Guest, D. (2004). Work / life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5–20.
- Subianto, J. (2013). Peran Keluarga, Sekolah, Dan Masyarakat Dalam Pembentukan Karakter

Syamsul Huda Pratama, Erita Yuliasesti Diah Sari, & Herlina Siwi Widiana. Keseimbangan kehidupan-kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja, Bagaimana Dampaknya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ?

Berkualitas. *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 8(2), 331–354.
<https://doi.org/10.21043/edukasia.v8i2.757>.

Tentama, F., & . S. (2018). Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk pada Organizational Citizenship Behavior. *Humanitas*, 15(1), 62.
<https://doi.org/10.26555/humanitas.v15i1.5282>

Weckstein, S. H. (2008). How To Practice The Art Of Life Balance. In *E-book. Copyright: Stacey Weckstein Hoffer*.