

**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Life Balance Terhadap
Organizational Citizenship Behavior PT Samudera Saudara Sukses Abadi
Tebing Tinggi Dengan Etos Kerja
Sebagai Variabel Moderasi**

***The Influence of Organizational Culture and Work-Life Balance on
Organizational Citizenship Behavior at PT Samudera Saudara
Sukses Abadi Tebing Tinggi with Work Ethic as a
Moderating Variable***

Wilbert Tanasha^a, Syawaluddin^b, Yusuf Taufik^c

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Professional Manajemen College Indonesia Medan^{a,b,c}
Email: Wilberttanasha@gmail.com^a Syawal73.pmci@gmail.com^b Sufjou@gmail.com^c

Abstract

PT. Samudera Saudara Sukses Abadi is a company engaged in the crude palm kernel oil industry. The company is currently facing challenges in improving employees' Organizational Citizenship Behavior (OCB). Signs of declining OCB are evident through reduced voluntary work spirit, lack of initiative, and decreasing employee loyalty to the organization. One contributing factor is the organizational culture, which does not fully reflect values such as cooperation and responsibility. Additionally, an imbalance between work and personal life (work-life balance) negatively affects employees' willingness to contribute beyond formal job duties. On the other hand, work ethic is suspected to act as a moderating variable that can strengthen or weaken the influence of organizational culture and work-life balance on OCB. Employees with a strong work ethic are more likely to display positive behavior even in challenging work environments. This study involved all 36 permanent employees using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, including moderation testing of the work ethic variable. The results showed that both organizational culture and work-life balance have a significant effect on OCB. Furthermore, work ethic was proven to moderate the relationship between these variables and OCB.

Keywords: *Organizational Culture, Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior, Work Ethic*

Abstrak

PT. Samudera Saudara Sukses Abadi adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri minyak mentah inti kelapa sawit (crude palm kernel oil). Perusahaan ini menghadapi tantangan dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan. Indikasi penurunan OCB terlihat dari melemahnya semangat kerja sukarela, kurangnya inisiatif, dan menurunnya loyalitas terhadap organisasi. Salah satu penyebabnya adalah budaya organisasi yang belum sepenuhnya mencerminkan nilai kerja sama dan tanggung jawab. Selain itu, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (work life balance) juga berdampak negatif pada kontribusi karyawan di luar tugas formal. Di sisi lain, etos kerja diduga berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau memperlemah pengaruh budaya organisasi dan work life balance terhadap OCB. Etos kerja yang tinggi memungkinkan karyawan tetap menunjukkan perilaku positif meski dalam kondisi kerja yang menantang. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan tetap yang berjumlah 36 orang menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, termasuk uji moderasi etos kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan work life balance berpengaruh signifikan terhadap OCB. Selain itu, etos kerja terbukti memoderasi hubungan antara kedua variabel tersebut dengan OCB.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Work Life Balance, Organizational Citizenship Behavior, Etos Kerja*

1. Pendahuluan

Di tengah dinamika globalisasi yang terus berkembang pesat dan perubahan lanskap industri yang semakin kompleks, perusahaan dituntut untuk beradaptasi secara cepat dan strategis agar tetap kompetitif dan relevan. Perubahan tersebut tidak hanya mencakup aspek teknologi, digitalisasi, dan sistem kerja, tetapi juga memengaruhi cara organisasi mengelola sumber daya manusia (SDM) sebagai elemen utama dalam menciptakan keunggulan bersaing. Tidak dapat dipungkiri bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan global saat ini sangat bergantung pada kualitas dan kinerja SDM yang dimilikinya. Oleh karena itu, orientasi perusahaan terhadap pencapaian target bisnis harus disertai dengan komitmen terhadap pengembangan kualitas SDM secara berkelanjutan.

Dalam konteks ini, Organizational Citizenship Behavior (OCB) menjadi salah satu dimensi penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan adaptif terhadap perubahan. OCB merupakan bentuk perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan di luar tanggung jawab formal yang ditetapkan dalam deskripsi pekerjaan, namun memberikan kontribusi besar terhadap kelancaran operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Perilaku ini mencerminkan aspek inisiatif, loyalitas, kepedulian terhadap rekan kerja, toleransi terhadap perubahan, serta kesiapan membantu organisasi tanpa mengharapkan imbalan langsung. Karyawan yang menunjukkan OCB biasanya mampu menciptakan suasana kerja yang lebih suportif, kolaboratif, dan inovatif, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

PT. Samudera Saudara Sukses Abadi, yang bergerak di sektor industri pengolahan minyak mentah inti kelapa sawit (*crude palm kernel oil*), merupakan salah satu perusahaan yang menyadari pentingnya peran OCB dalam mendukung kinerja dan keberlanjutan operasional perusahaan. Namun, dalam praktiknya, perusahaan ini menghadapi tantangan serius dalam meningkatkan kualitas perilaku kerja ekstra peran dari karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan informasi awal, ditemukan adanya indikasi penurunan OCB, yang ditunjukkan dengan melemahnya semangat kerja sukarela, minimnya inisiatif dalam membantu rekan kerja, serta rendahnya rasa memiliki terhadap organisasi. Situasi ini jika tidak segera ditangani dapat berdampak pada turunnya produktivitas kerja, meningkatnya konflik antar karyawan, serta melemahnya loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi rendahnya tingkat OCB tersebut adalah budaya organisasi yang berlaku di lingkungan kerja. Budaya organisasi yang tidak menginternalisasi nilai-nilai positif seperti kerja sama, kepercayaan, tanggung jawab kolektif, dan komunikasi terbuka cenderung melemahkan motivasi intrinsik karyawan untuk berkontribusi secara sukarela. Budaya yang kaku, otoriter, atau tidak mendukung perkembangan individu dapat menyebabkan rasa keterasingan dan ketidakpedulian terhadap kemajuan organisasi. Selain budaya organisasi, faktor lain yang tak kalah penting adalah *work life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Banyak karyawan yang merasa sulit membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan urusan pribadi, apalagi dalam kondisi beban kerja yang tinggi dan jam kerja yang tidak fleksibel. Ketidakseimbangan ini berpotensi menyebabkan stres, kelelahan, dan kejenuhan kerja (*burnout*), yang pada akhirnya menurunkan partisipasi sukarela dan semangat untuk memberikan kontribusi lebih dari sekadar tugas utama.

Dalam menghadapi kedua faktor tersebut, etos kerja karyawan memiliki peran penting sebagai variabel moderasi. Etos kerja yang tinggi mencerminkan sikap tanggung jawab, kedisiplinan, semangat juang, dan dedikasi terhadap pekerjaan. Karyawan dengan etos kerja yang kuat cenderung memiliki motivasi internal yang besar untuk tetap produktif dan positif dalam bekerja, meskipun dihadapkan pada tantangan budaya organisasi yang belum ideal atau kondisi work life balance yang tidak sepenuhnya seimbang. Dengan kata lain, etos kerja dapat memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan work life balance terhadap OCB. Sebaliknya, rendahnya etos kerja dapat memperlemah efek positif dari kedua variabel tersebut terhadap perilaku OCB.

Penelitian ini menjadi relevan karena memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana kombinasi antara aspek budaya organisasi, keseimbangan hidup, dan karakteristik personal seperti etos kerja dapat membentuk dan meningkatkan OCB karyawan. Dengan melibatkan seluruh karyawan tetap PT. Samudera Saudara Sukses Abadi yang berjumlah 36 orang sebagai responden, pendekatan sampel jenuh digunakan untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan representatif. Data dikumpulkan melalui instrumen kuesioner terstruktur dan dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda, serta pengujian interaksi (moderasi) untuk melihat sejauh mana etos kerja memperkuat atau memperlemah pengaruh antar variabel.

Dengan memahami dinamika ini, diharapkan perusahaan dapat menyusun strategi manajerial yang lebih terfokus pada penguatan budaya kerja yang inklusif dan suportif, penciptaan sistem kerja yang lebih seimbang dan fleksibel, serta pembentukan nilai-nilai etos kerja yang tinggi pada setiap individu. Langkah tersebut penting agar PT. Samudera Saudara Sukses Abadi dapat meningkatkan daya saing, memperkuat loyalitas karyawan, dan menciptakan organisasi yang adaptif serta berkelanjutan dalam jangka panjang.

2. Metode

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, karena memiliki struktur yang terorganisir dan sistematis. Jenis penelitian ini tergolong ke dalam penelitian kuantitatif dengan sifat kausal atau eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara dua peristiwa yang berbeda. Dalam hal ini, perubahan pada variabel bebas (independen) diasumsikan akan memengaruhi variabel terikat (dependen). Populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu dalam ruang lingkup wilayah dan waktu tertentu yang menjadi objek pengamatan. Sementara itu, sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk mewakili karakteristik keseluruhan populasi tersebut. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian adalah: seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan sebanyak 36 karyawan. Dikarenakan seluruh jumlah populasi yang hanya berjumlah 36 karyawan akan digunakan sebagai sampel, maka teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah: sampel jenuh di mana seluruh konsumen akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh melalui survei, menghasilkan jawaban dalam bentuk angka-angka yang bersifat objektif dan tidak menimbulkan perbedaan interpretasi bagi pembaca. Sumber data dalam penelitian dapat dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data

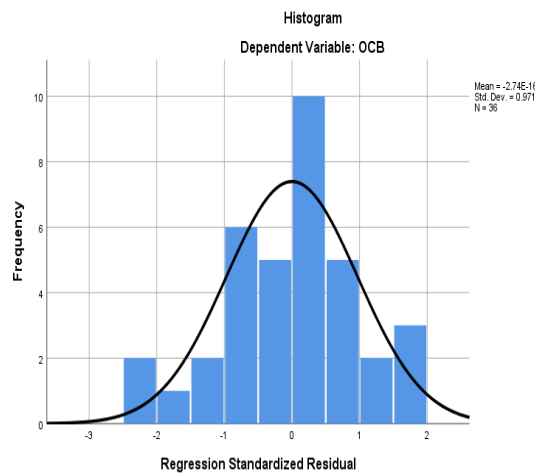
primer diperoleh langsung dan diinterpretasikan dalam bentuk angka absolut (parametrik) sehingga memungkinkan untuk menentukan besarnya. Sementara itu, data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui pihak ketiga, seperti laporan publikasi, buku pedoman, pustaka dari lembaga tertentu, dan disajikan dalam bentuk angka nominal tertentu.

Model penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena berdasarkan data numerik yang diperoleh, disajikan dalam bentuk tabel, diagram, atau grafik. Teknik analisis data dimulai dengan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas untuk mengetahui apakah data residual terdistribusi normal, uji multikolinieritas untuk memastikan tidak adanya hubungan antar variabel independen secara berlebihan melalui nilai VIF dan Tolerance, serta uji heteroskedastisitas untuk memastikan varians residual bersifat konstan atau tidak. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini juga menggunakan uji moderasi untuk mengetahui adanya pengaruh moderasi antara variabel independen terhadap dependen. Untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan koefisien determinasi (Adjusted R^2). Uji hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengukur pengaruh parsial dan uji F untuk mengukur pengaruh simultan, di mana keputusan didasarkan pada nilai signifikansi 0,05.

3. Hasil Dan Pembahasan

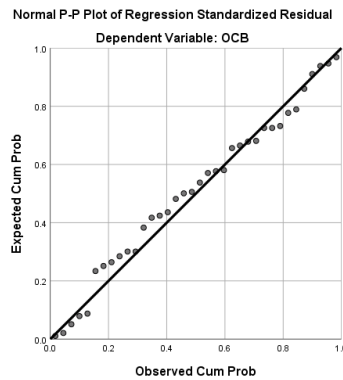
Uji Normalitas

Berikut ini merupakan hasil pengujian normalitas dapat dilihat di bawah ini:



Gambar 1. Grafik Histogram

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik *Normal Probability Plot of Regression*

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Jadi dari gambar tersebut disimpulkan bahwa residual model regresi tersebut berdistribusi secara normal.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	3.06889483
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.067
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil pengujian membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilakn lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas (Uji VIF)

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.957	4.042		1.721	.095		
	Budaya Organisasi	.494	.101	.597	4.912	.000	.875	1.143

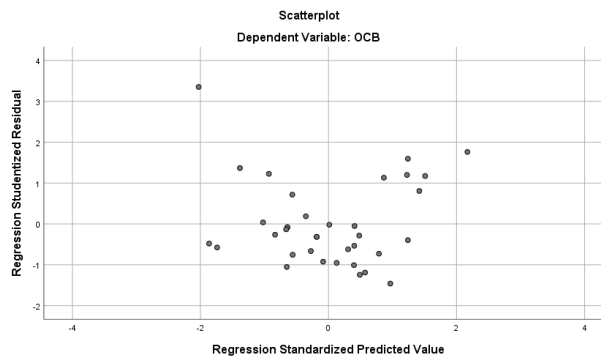
Work Life Balance	.291	.118	.300	2.470	.019	.875	1.143
-------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk setiap variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Maka dengan demikian tidak ditemukan masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini merupakan pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah :



Gambar 3. Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan grafik *scatterplot* yang disajikan dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya.

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Glejser (Heteroskedastisitas)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.040	2.513	.414	.682
	Budaya Organisasi	.082	.062	.237	.201
	Work Life Balance	-.040	.073	-.098	.591

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan diatas maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

Model Penelitian

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.957	4.042		1.721	.095		
	Budaya Organisasi	.494	.101	.597	4.912	.000	.875	1.143
	Work Life Balance	.291	.118	.300	2.470	.019	.875	1.143

a. Dependent Variable: OCB

$$OCB = 6,957 + 0,494 \text{ Budaya Organisasi} + 0,291 \text{ Work Life Balance} + e$$

Penjelasan Berdasarkan Persamaan:

1. Konstanta (a) = 6,957 artinya, jika Budaya Organisasi (X_1) dan Work Life Balance (X_2) tidak berpengaruh (nilai 0), maka nilai Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) tetap sebesar 6,957.
2. Koefisien Budaya Organisasi (X_1) = 0,494 artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada Budaya Organisasi akan meningkatkan OCB sebesar 0,494 satuan, asalkan variabel lainnya dianggap tetap. Pengaruh ini signifikan karena nilai Sig. = 0,000 (< 0,05).
3. Koefisien Work Life Balance (X_2) = 0,291 artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada Work Life Balance akan meningkatkan OCB sebesar 0,291 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Pengaruh ini juga signifikan karena nilai Sig. = 0,019 (< 0,05).

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.574	.548	3.161

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,548. Ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Work Life Balance (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) sebesar 54,8%.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	443.338	2	221.669	22.192	.000 ^b
	Residual	329.634	33	9.989		
	Total	772.972	35			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,28 dan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05), sedangkan Fhitung tercatat sebesar 22,192 dengan nilai sig.a sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Perbandingan antara Fhitung dan Ftabel membuktikan bahwa secara simultan, Budaya Organisasi dan Work Life Balance memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.957	4.042		1.721	.095		
	Budaya Organisasi	.494	.101	.597	4.912	.000	.875	1.143
	Work Life Balance	.291	.118	.300	2.470	.019	.875	1.143

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa :

1. Untuk variabel Budaya Organisasi (X_1), nilai thitung sebesar 4,912 menunjukkan bahwa thitung lebih besar daripada ttabel (2,034), dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi dan OCB.
2. Pada variabel Work Life Balance (X_2), nilai thitung yang tercatat adalah 2,470, yang juga lebih besar dari ttabel (2,034), dengan tingkat signifikansi 0,019 yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan secara parsial terhadap OCB.
3. Nilai Ftabel sebesar 3,28 dan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05), sedangkan Fhitung tercatat sebesar 22,192 dengan nilai sig.a sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Perbandingan antara Fhitung dan Ftabel membuktikan bahwa secara simultan, Budaya Organisasi dan Work Life Balance memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

Pengujian Moderasi

Berikut ini merupakan pengujian moderasi:

Tabel 8. Hasil Pengujian Moderasi

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.303	20.280		1.642	.111
	Budaya Organisasi	.962	.693	1.163	1.388	.175
	Work Life Balance	-1.467	.605	-1.511	-2.424	.022
	Etos Kerja	-.505	.837	-.489	-.604	.550
	X1.Z	-.033	.027	-1.923	-1.212	.235
	X2.Z	.067	.024	3.219	2.802	.009

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan hasil uji regresi yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini menguji pengaruh variabel Budaya Organisasi, Work Life Balance, dan Etos Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), serta menguji efek moderasi Etos Kerja melalui interaksi variabel X1.Z (Budaya Organisasi × Etos Kerja) dan X2.Z (Work Life Balance × Etos Kerja). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel interaksi X1.Z memiliki nilai signifikansi sebesar 0,235 (> 0,05) dan nilai t sebesar -1,212, yang berarti secara statistik tidak signifikan. Dengan demikian, Etos Kerja tidak memoderasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB. Sebaliknya, variabel interaksi X2.Z memiliki nilai signifikansi sebesar 0,009 (< 0,05) dengan nilai t sebesar 2,802, menunjukkan bahwa Etos Kerja secara signifikan memoderasi pengaruh Work Life Balance terhadap OCB. Artinya, pengaruh Work Life Balance terhadap OCB menjadi lebih kuat atau berubah arah ketika dipengaruhi oleh tingkat Etos Kerja yang dimiliki individu. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa Etos Kerja hanya berperan sebagai variabel moderasi yang signifikan dalam hubungan antara Work Life Balance dan OCB, namun tidak dalam hubungan antara Budaya Organisasi dan OCB.

Pembahasan

Untuk variabel Budaya Organisasi (X1), nilai thitung sebesar 4,912 menunjukkan bahwa thitung lebih besar daripada ttabel (2,034), dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi dan OCB. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Artinya, semakin baik atau positif persepsi karyawan terhadap budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja, loyal terhadap perusahaan, serta bersedia melakukan tugas di luar tanggung jawab formalnya. Budaya organisasi yang kuat menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, dan memperkuat nilai-nilai kolaboratif dalam tim. Oleh karena itu, peran budaya organisasi menjadi sangat penting dalam mendorong sikap-sikap positif dari karyawan yang tercermin dalam perilaku OCB.

Pada variabel Work Life Balance (X2), nilai thitung yang tercatat adalah 2,470, yang juga lebih besar dari ttabel (2,034), dengan tingkat signifikansi 0,019 yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan secara parsial terhadap OCB. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan secara parsial terhadap OCB. Ini berarti bahwa semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi seorang karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menampilkan perilaku OCB di tempat kerja. Work Life Balance yang baik membantu mengurangi stres kerja, kelelahan, dan potensi konflik antara peran pekerjaan dan keluarga. Dengan demikian, karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki waktu dan energi yang cukup untuk kehidupan pribadi di luar pekerjaan akan cenderung merasa lebih puas dan termotivasi dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada perilaku kerja yang proaktif dan positif.

Nilai Ftabel sebesar 3,28 dan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05), sedangkan Fhitung tercatat sebesar 22,192 dengan nilai sig.a sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Perbandingan antara Fhitung dan Ftabel membuktikan bahwa secara simultan, Budaya Organisasi dan Work Life Balance memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Budaya Organisasi dan Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dengan kata lain, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid karena kedua variabel independen bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen (OCB). Temuan ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi manajemen organisasi. Peningkatan budaya organisasi yang positif dan upaya dalam menciptakan Work Life Balance yang optimal bukan hanya berdampak pada kinerja formal karyawan, namun juga berperan penting dalam membentuk perilaku kerja sukarela (OCB) yang mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil uji regresi yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini menguji pengaruh variabel Budaya Organisasi, Work Life Balance, dan Etos Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), serta menguji efek moderasi Etos Kerja melalui interaksi variabel X1.Z (Budaya Organisasi \times Etos Kerja) dan X2.Z (Work Life Balance \times Etos Kerja). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel interaksi X1.Z memiliki nilai signifikansi sebesar 0,235 ($> 0,05$) dan nilai t sebesar -1,212, yang berarti secara statistik tidak signifikan. Dengan demikian, Etos Kerja tidak memoderasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB. Sebaliknya, variabel interaksi X2.Z memiliki nilai signifikansi sebesar 0,009 ($< 0,05$) dengan nilai t sebesar 2,802, menunjukkan bahwa Etos Kerja secara signifikan memoderasi pengaruh Work Life Balance terhadap OCB. Artinya, pengaruh Work Life Balance terhadap OCB menjadi lebih kuat atau berubah arah ketika dipengaruhi oleh tingkat Etos Kerja yang dimiliki individu. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa Etos Kerja hanya berperan sebagai variabel moderasi yang signifikan dalam hubungan antara Work Life Balance dan OCB, namun tidak dalam hubungan antara Budaya Organisasi dan OCB.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi dan Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Budaya Organisasi yang positif mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung organisasi, sementara Work Life Balance yang seimbang meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk bertindak secara proaktif di luar tugas formalnya. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB, yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid dan mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Selain itu, hasil uji moderasi menunjukkan bahwa Etos Kerja tidak memoderasi hubungan antara Budaya Organisasi dan OCB, tetapi berperan sebagai moderator signifikan dalam hubungan antara Work Life Balance dan OCB. Artinya, semakin tinggi etos kerja seorang karyawan, semakin kuat pengaruh Work Life Balance terhadap perilaku OCB yang ditunjukkan. Dengan demikian, temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan budaya organisasi yang sehat, menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta membangun etos kerja yang tinggi dalam rangka meningkatkan kontribusi sukarela karyawan terhadap organisasi.

5. Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2023. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basrowi. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media.
- Hasibuan, M. S. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. 2023. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J. 2021. *Perilaku Organisasi dan Budaya Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2024. *Dasar-dasar Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rosalina, E. 2022. *Human Capital Management*. Bandung: Alfabeta.
- Sani, A. 2024. *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2023. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuniarsih, T. dan Suwatno. 2021. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.