



Analisis Work Life Balance, Internal Branding Employee dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Muhammad Kosim^{1*}, Dian Rachmawati Afandi², Pupung Purnamasari³, Fiqih Maria Rabiatul Hariroh⁴

¹⁻⁴ Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

Email : muhammadkosim@pelitabangsa.ac.id¹, dian.rachmawati@pelitabangsa.ac.id²,
pupungpurnamasari@pelitabangsa.ac.id³, fiqihmaria@pelitabangsa.ac.id⁴

Alamat: Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

Korespondensi penulis: muhammadkosim@pelitabangsa.ac.id

Abstract : This study aims to evaluate the impact of Work-Life Balance, Employee Internal Marketing, and Corporate Culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among employees of PT XYZ Cikarang. OCB is a voluntary action taken by employees to improve organizational performance beyond their official responsibilities. An optimal work-life balance can improve employee well-being and strengthen their commitment to the company. Internal Employee Branding serves to strengthen employees' identity and relationship with the company, while Corporate Culture forms values and norms that encourage constructive behavior in the work environment. This study applies a quantitative method with a multiple regression analysis approach. Information was obtained through questionnaires distributed to employees of PT XYZ Cikarang. The research findings indicate that work-life balance, internal marketing for employees, and organizational culture have a positive and significant impact on OCB, both separately and together. The main factor that is most influential in strengthening OCB is Organizational Culture, which shows the important role of company values and norms in shaping employee attitudes. The findings suggest that companies should improve work-life balance, strengthen internal brands, and create a supportive organizational culture to encourage employees to perform behaviors that go beyond their responsibilities.

Keywords: Work, Life, Balance, Employee, Internal Branding.

Abstrak : Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari Work-Life Balance, Employee Internal Marketing, dan Budaya Perusahaan terhadap Organizational Citizenship Behavior di kalangan karyawan PT XYZ Cikarang. Organizational Citizenship Behavior adalah tindakan sukarela yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi di luar tanggung jawab resminya. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang optimal dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai serta memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan. Branding Internal Karyawan berfungsi untuk memperkuat identitas serta hubungan karyawan dengan perusahaan, sementara Budaya Perusahaan membentuk nilai-nilai dan norma yang mendorong perilaku yang konstruktif di lingkungan kerja. Studi ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi ganda. Informasi diperoleh melalui angket yang disebarakan kepada para pegawai PT XYZ Cikarang. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan, pemasaran internal untuk karyawan, serta budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, baik secara terpisah maupun secara bersamaan. Faktor utama yang paling berpengaruh dalam memperkuat Organizational Citizenship Behavior adalah Budaya Organisasi, yang menunjukkan peran penting nilai dan norma perusahaan dalam membentuk sikap karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan harus meningkatkan Work-Life Balance, Employee Internal Marketing, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung Organizational Citizenship Behavior.

Kata kunci: Work, Life, Balance, Internal, Branding Employee.

1. LATAR BELAKANG

Di tengah kompetisi bisnis yang semakin intens, perusahaan perlu memiliki tenaga kerja yang tidak hanya mahir dalam melaksanakan tanggung jawab utama mereka, tetapi juga dapat menunjukkan perilaku ekstra yang bermanfaat bagi organisasi, yang dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB mengacu pada perilaku sukarela individu

yang melampaui tanggung jawab resmi mereka untuk mendukung efektivitas organisasi, seperti membantu kolega, memberikan ide-ide kreatif dan mengekspresikan komitmen kepada organisasi, dalam konteks pendidikan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru dan menciptakan pembelajaran produksi lingkungan (Azizah, 2025). Tindakan ini meliputi elemen seperti mendukung kolega, menunjukkan kesetiaan yang tinggi kepada perusahaan, serta bersikap inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

PT XYZ merupakan salah satu perusahaan *multinational* yang berdiri di Indonesia pada tahun 1992. Perusahaan ini juga mempunyai jaringan yang sangat luas mulai dari perusahaan di dalam negeri maupun diluar negeri. Untuk saat ini PT XYZ masih sangat membutuhkan tenaga profesional yang belum dapat digantikan oleh mesin, sehingga perusahaan menuntut karyawan untuk selalu memberikan dedikasi terbaiknya. Hal ini sangat berkaitan dengan adanya *Organizational citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan wawancara singkat dengan salah satu *supervisor* bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) memang perlu untuk diperhatikan, ada beberapa hal penting yang harus dikuasai oleh karyawan untuk meningkatkan *Organizational citizenship behavior* (OCB) seperti, kecakapan menghitung cepat, kerjasama team, dan kecakapan dalam *jobdesk*. Hal ini penting karena *organizational citizenship behavior* sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi (Suzanna, 2017). *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi pada karyawan sangat menguntungkan perusahaan. Terlebih lagi perusahaan dapat menentukan semua faktor yang mendukung pada *Organizational citizenship behavior* (OCB). Adanya sikap karyawan yang tidak suka melakukan pekerjaan diluar tugasnya membuktikan bahwa tidak adanya *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan tersebut. Kemudian secara terbuka juga mewawancarai salah satu karyawan untuk menggali informasi bahwasannya mereka memerlukan waktu diluar jam kerja untuk kepentingan keluarga seperti waktu bersama keluarga, pertemuan rutin dilingkungan tempat tinggal, bahkan hanya untuk sekedar istirahat dirumah. Karyawan menganggap bahwa sebagian besar hidup mereka berada ditempat kerja. Selain hari libur perusahaan karyawan juga sangat antusias memanfaatkan cutinya. Berikut ini adalah tabel jumlah cuti karyawan.

Tabel 1
Data Cuti Karyawan tahun 2024

| Bulan | Juni | Juli | Agustus | September | Oktober |
|-------------|---------|---------|---------|-----------|---------|
| Jumlah cuti | 36 hari | 91 hari | 26 hari | 82 hari | 69 hari |

Sumber : Data yang diolah tahun 2024

Salah satu faktor yang memengaruhi OCB adalah *Work Life Balance* (WLB), yaitu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. WLB yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk lebih berkontribusi terhadap organisasi (Greenhaus & Allen, 2011). Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, menurunkan motivasi, dan menghambat perilaku positif di lingkungan kerja.

Di samping itu, *Employee Internal Branding* (IBE) juga berperan dalam membangun *Organizational Citizenship Behavior* (Soepardjo et al., 2020). Branding karyawan menawarkan keuntungan bagi kesejahteraan psikologis, finansial, dan sosial para pekerja. Namun, kesuksesannya sangat dipengaruhi oleh dukungan dari perusahaan dan pemahaman para pekerja mengenai peran mereka. Dengan menerapkan pendekatan yang strategis dan inklusif, branding karyawan dapat berfungsi sebagai alat yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja sekaligus memperkuat reputasi perusahaan (Karunia, K., Misbahuddin, M., & Ridwan, 2023). Saat karyawan memiliki pengertian dan ikatan yang mendalam terhadap nilai-nilai perusahaan, mereka akan lebih mungkin untuk menunjukkan tindakan positif yang mendukung organisasi.

OCB dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dukungan yang lebih tinggi dan lingkungan organisasi, di mana budaya kuat dan positif dapat memperkuat dukungan (Amelia & Sukmawati Ni Wayan Puspitadewi, 2023). Salah satu elemen yang berperan dalam membentuk sikap sukarela adalah budaya di dalam organisasi yang menggambarkan nilai-nilai, norma-norma, dan praktik-praktik yang diterapkan di dalam perusahaan (Najih & Mansyur, 2022). Budaya organisasi yang bersifat kolaboratif dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai cenderung menghasilkan rasa identitas dan ikatan yang mendalam terhadap organisasi (Aliyah & Darmawan, 2024). Perusahaan yang memiliki budaya yang memfasilitasi kolaborasi dan inovasi umumnya akan memiliki karyawan yang lebih aktif dalam menunjukkan perilaku organisasi yang baik (OCB).

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, studi ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh *Work Life Balance*, *Internal Branding Karyawan*, dan *Budaya Organisasi* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT XYZ Cikarang. OCB yang tinggi bisa memperbaiki efisiensi suatu organisasi, tetapi penelitian yang secara khusus menelaah peran ketiga faktor itu dalam konteks perusahaan ini masih terbatas. Dengan demikian, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengeksplorasi seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), bagaimana

Internal Branding Employee dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam perilaku ekstra, serta bagaimana Budaya Organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung OCB. Selain itu, studi ini juga menganalisis dampak ketiga variabel tersebut secara bersamaan terhadap OCB untuk mengidentifikasi faktor mana yang memberikan kontribusi paling signifikan.

2. KAJIAN TEORITIS

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior adalah tipe perilaku yang muncul dari pilihan dan inisiatif pribadi, yang tidak terikat pada sistem penghargaan resmi dalam organisasi, tetapi secara keseluruhan dapat meningkatkan efisiensi organisasi (Pangkerego, 2023). Perilaku hak-hak kewarganegaraan terorganisir (OCB) adalah perilaku karyawan atau anggota organisasi yang merupakan deskripsi sukarela yang tidak terduga tentang posisi tersebut dan tidak ditentukan dalam peraturan organisasi dan tidak mengharapkan apa pun, tetapi sangat bermanfaat bagi organisasi karena dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Najih & Mansyur, 2022).

Work Life Balance (WLB)

Keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi adalah syarat bahwa individu dapat berpartisipasi dalam pekerjaan dan keluarga dan bertanggung jawab atas kedua kegiatan non-profesional (Rahmayati, 2021). Sistem work life balance memiliki dampak yang baik pada kinerja karyawan dengan memberikan kesadaran positif bahwa organisasi tertarik pada keseimbangan kehidupan dan pekerjaan mereka, oleh karena itu menciptakan hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan bisnis (Najih & Mansyur, 2022).

Internal Branding Employee

Internal branding dapat diartikan sebagai pengelolaan tindakan, komunikasi, dan simbol yang dirancang dengan cermat oleh suatu perusahaan untuk menciptakan citra yang baik dan menguntungkan di mata audiens yang dituju serta bertujuan untuk memotivasi serta mendorong karyawan dengan pedoman perilaku merek yang dapat diterima dan ditiru dalam aktivitas sehari-hari, demi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan sulit disaingi oleh kompetitor (Rahmayati, 2021). Internal Branding bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang tujuan, reputasi, dan nilai dari janji yang diberikan oleh merek. Ini

melibatkan penjaminan bahwa nilai-nilai merek, perusahaan, dan karyawan saling sejalan, serta menciptakan keterikatan anggota dengan perusahaan(Rahmayati, 2021).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kumpulan dari sikap, nilai, keyakinan, dan perilaku yang dianut oleh individu atau kelompok, yang disampaikan dari satu generasi ke generasi selanjutnya(Ishiqah Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022) . Budaya di dalam sebuah organisasi terdiri dari serangkaian pengalaman, filosofi, ekspektasi, serta nilai-nilai yang ada di dalamnya. Hal ini tercermin dalam tindakan anggota, baik dalam tugas internal, interaksi dengan lingkungan eksternal organisasi, maupun harapan untuk masa depan(Wahyuddin, 2022).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis Work Life Balance, Employee Internal Branding, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di kalangan karyawan PT XYZ yang berlokasi di Cikarang. Sebanyak 103 karyawan yang bekerja sebagai operator produksi menjadi sampel dalam penelitian ini. Mereka dipilih melalui metode purposive sampling dengan mengacu pada kriteria tertentu, seperti lama masa kerja dan partisipasi mereka dalam kegiatan organisasi. Purposive sampling adalah suatu metode pengambilan sampel non-random di mana peneliti memilih elemen atau subjek yang sesuai berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, sehingga diharapkan dapat memberikan respon yang tepat terhadap permasalahan yang diteliti(Lenaini, 2021). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dirancang berdasarkan skala Likert 1–5, di mana 1 berarti sangat tidak setuju dan 5 berarti sangat setuju. Setiap variabel dievaluasi menggunakan indikator yang telah terbukti memiliki validitas dan reliabilitas. Data dianalisis dengan menggunakan metode regresi ganda melalui perangkat lunak SPSS, dengan tujuan untuk menilai pengaruh secara simultan dan parsial dari Work Life Balance, Internal Branding Karyawan, serta Budaya Organisasi terhadap OCB. Pengujian asumsi klasik, seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, juga dilaksanakan untuk mengkonfirmasi keabsahan model regresi. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan perilaku inisiatif karyawan untuk mendukung efisiensi organisasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden pada penelitian ini, baik mengenai jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Data ini menggambarkan kondisi atau keadaan responden yang perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk lebih memahami hasil penelitian.

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persen |
|---------------|--------|--------|
| Laki Laki | 19 | 18,5% |
| Perempuan | 84 | 81,5% |
| Hasil | 103 | 100% |

Sumber : data yang diolah peneliti, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan berjenis kelamin perempuan lebih mendominasi yaitu sebanyak 84 karyawan atau sebesar 81,5% dan karyawan laki laki sebanyak 19 karyawan atau 18,5%.

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Umur | Jumlah | Persen |
|-------|--------|--------|
| 18-20 | 22 | 21,4% |
| 20-25 | 62 | 60,2% |
| 25-30 | 16 | 15,6% |
| 30-40 | 2 | 1,9% |
| 40-50 | 1 | 0,9% |
| Hasil | 103 | 100% |

Sumber : data yang diolah peneliti, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan dengan usia 18-20 tahun berjumlah 22 karyawan atau 21,4%, usia 20-25 tahun berjumlah 62 karyawan atau 60,2%, usia 25-30 tahun 16 karyawan atau 15,6%, usia 30-40 berjumlah 2 karyawan atau 1,9%, dan usia 40-50 berjumlah 1 karyawan dengan persentasi terkecil yaitu 0,9%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa usia 20-25 tahun mendominasi dengan jumlah sebanyak 62 karyawan atau 60,2%.

Tabel 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Pendidikan | Jumlah | Persen |
|------------|--------|--------|
| SMA/SMK | 90 | 87,4% |
| D3 | 3 | 2,9% |
| S1 | 7 | 6,8% |
| S2 | 3 | 2,9% |
| Hasil | 103 | 100% |

Sumber : data yang diolah oleh peneliti, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan dengan lulusan SMK mendominasi dengan jumlah 90 karyawan atau 87,4%, lulusan D3 berjumlah 3 karyawan atau 2,9%, S1 dengan jumlah 7 karyawan atau 6,8%, S2 berjumlah 3 karyawan atau 2,9%.

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Jumlah | Persen |
|------------|--------|--------|
| 1-2 tahun | 26 | 25,2% |
| 3-5 tahun | 54 | 52,5% |
| >5 tahun | 23 | 22,3% |
| Hasil | 103 | 100% |

Sumber : data yang diolah peneliti, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun berjumlah 26 atau 25,2%, masa kerja 3-5 tahun berjumlah 54 atau 52,5%, dan masa kerja lebih dari 5 tahun berjumlah 23 atau 22,3%. Dari data tersebut dapat disimpulkan karyawan dengan masa kerja 3-5 tahun mendominasi dengan jumlah karyawan 52 atau 52,5%.

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Pengujian suatu kuisioner dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Adapun r tabel dapat diperoleh dari nilai signifikan 5% atau tingkat kepercayaan 95% yang diperoleh dari nilai n atau df ($n-2$). Suatu kuisioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berikut hasil uji menggunakan spss versi 25.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas *Work life balance* (X1)

| Srtuktur Penilaian | r hitung | r tabel | N | Keterangan |
|--------------------|------------|-----------|-----|------------|
| X1.1 | 0,427 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X1.2 | 0,579 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X1.3 | 0,598 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X1.4 | 0,648 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X1.5 | 0,477 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X1.6 | 0,704 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X1.7 | 0,582 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X1.8 | 0,689 | 0,1937 | 103 | Valid |

Sumber : data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel *work life balance* (X1) menjelaskan bahwa nilai r hitung untuk 8 pertanyaan memiliki nilai lebih besardari r tabel pada taraf signifikan 5% dengan nilai N nya adalah 103 yaitu sebesar 0,1937. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel *work life balance* (X1) dinyatakan valid.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Internal Branding Employee (X2)

| Struktur Penilaian | r Hitung | r Tabel | N | Keterangan |
|--------------------|----------|---------|-----|------------|
| X2.1 | 0,506 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X2.2 | 0,563 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X2.3 | 0,583 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X2.4 | 0,611 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X2.5 | 0,521 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X2.6 | 0,494 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X2.7 | 0,606 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X2.8 | 0,618 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X2.9 | 0,618 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X2.10 | 0,532 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X2.11 | 0,575 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X2.12 | 0,612 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X2.13 | 0,606 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X2.14 | 0,552 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X2.15 | 0,536 | 0,1937 | 103 | Valid |

Sumber : data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel penelitian Internal Branding Employee (X2) menjelaskan bahwa nilai r hitung untuk 15 pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikan 5% dengan nilai N nya adalah 103 dengan Df = n-2 yaitu sebesar 0,1937. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Internal Branding Employee (X2) dinyatakan valid.

Variabel budaya organisasi (X3)

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X3)

| Struktur pertanyaan | r hitung | r tabel | N | Keterangan |
|---------------------|----------|---------|-----|------------|
| X3.1 | 0,537 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X3.2 | 0,470 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X3.3 | 0,622 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X3.4 | 0,590 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X3.5 | 0,739 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X3.6 | 0,705 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X3.7 | 0,653 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X3.8 | 0,653 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X3.9 | 0,607 | 0,1937 | 103 | Valid |
| X3.10 | 0,572 | 0,1937 | 103 | Valid |

Sumber : data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel budaya organisasi (X3) menjelaskan bahwa nilai r hitung untuk 10 pertanyaan lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 5% dengan nilai N nya adalah 103 dengan $Df = n-2$ yaitu sebesar 0,1937. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel budaya organisasi (X3) dinyatakan valid.

Variabel *Organizational citizenship behavior* (Y)

Tabel 9
Hasil Uji Validitas *Organizational citizenship behavior* (Y)

| Struktur penilaian | r Hitung | r Tabel | N | Keterangan |
|--------------------|----------|---------|-----|------------|
| Y.1 | 0,479 | 0,1937 | 103 | Valid |
| Y.2 | 0,541 | 0,1937 | 103 | Valid |
| Y.3 | 0,651 | 0,1937 | 103 | Valid |
| Y.4 | 0,598 | 0,1937 | 103 | Valid |
| Y.5 | 0,627 | 0,1937 | 103 | Valid |
| Y.6 | 0,610 | 0,1937 | 103 | Valid |
| Y.7 | 0,616 | 0,1937 | 103 | Valid |
| Y.8 | 0,565 | 0,1937 | 103 | Valid |
| Y.9 | 0,587 | 0,1937 | 103 | Valid |

Sumber : data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel *Organizational citizenship behavior* (Y) menjelaskan bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikan 5% dengan nilai N nya adalah 103 yaitu sebesar 0,1937. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel *Organizational citizenship behavior* (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah uji yang bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu pengukuran dinyatakan *reliable* atau dapat diandalkan. Artinya terdapat korelasi antar butir pertanyaan yang diajukan kepada responden. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan pengukuran sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain dengan tujuan mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan cronbach alpha $> 0,70$. Adapun hasil uji reliabilitas dari masing masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 10
Hasil Pengujian Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Minimum Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--|------------------|--------------------------|------------|
| <i>Work Life Balance</i> | 0,730 | 0,70 | Reliabel |
| Internal Branding Employee | 0,848 | 0,70 | Reliabel |
| Budaya Organisasi | 0,816 | 0,70 | Reliabel |
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 0,759 | 0,70 | Reliabel |

Sumber : data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji reliabilitas pada variabel *work life balance* dengan nilai *cronbach's alpha* 0,730, variabel Internal Branding Employee dengan nilai *cronbach's alpha* 0,848, variabel budaya organisasi dengan nilai *cronbach's alpha* 0,816, variabel *Organizational citizenship behavior* dengan nilai *cronbach's alpha* 0,759. Artinya semua nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel >0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel atau handal.

Uji Normalitas

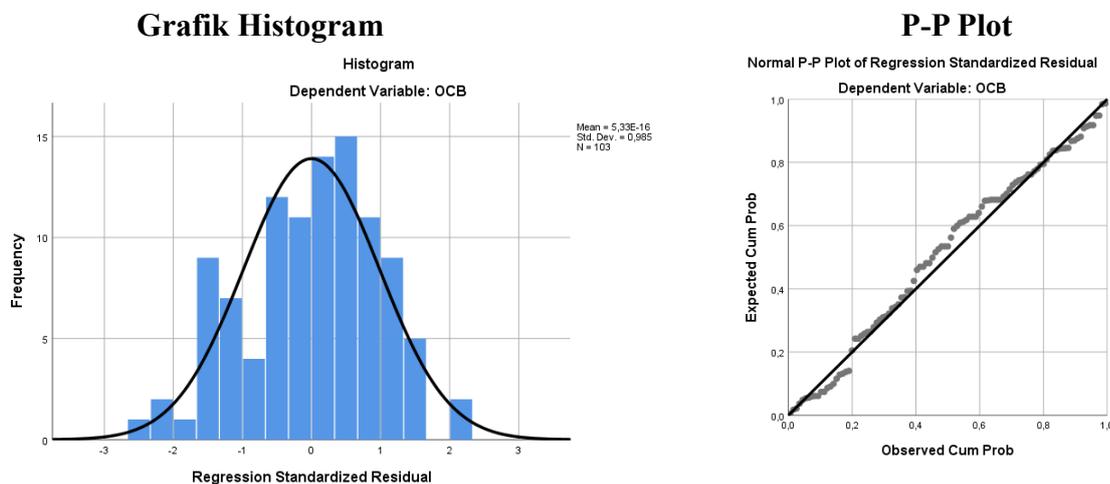
Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data peneliti menggunakan uji normalitas non parametik Kolmogrov-Smirnov (K-S), uji histogram dan uji normalitas grafik p-p plot. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dan gambar dibawah ini :

Tabel 11
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 103 |
| <i>Normal Parameters</i> ^{A,B} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,59473608 |
| Most Extreme Differencess | Absolute | 0,077 |
| | Positive | 0,057 |
| | Negative | -0,077 |
| Test Statistic | | 0,077 |
| Asymp. Sig. (2-Tailed) | | 0,149 |
| Test Distribution Is Normal. | | |
| Calculated From Data. | | |
| Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber : hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel one sample kolmogorof-smirnov test menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan pada uji ini adalah 0,149 lebih besar dari 0,05 yang artinya nilai residual dapat dikatakan normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari variabel *work life balance* (X1), Internal Branding Employee (X2), budaya organisasi (X3) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) berdistribusi normal.



Gambar 1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tampilan grafik histogram diketahui bahwa grafik membentuk gunung atau lonceng dan berdasarkan grafik P-P Plot terlihat titik titik yang mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas yang artinya data dari semua sample pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolinearitas diantara variabel independen. Hal tersebut dapat dilihat dari tolerance value atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai $t > 0,10$ dan nilai $VIF < 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas begitu pula sebaliknya.

Tabel 12
Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients | | | |
|----------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Model | Tolerance | VIF | Kesimpulan |
| <i>Work Life Balance</i> | 0,815 | 1,227 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Internal Branding Employee | 0,405 | 2,472 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Budaya Organisasi | 0,455 | 2,198 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Dependent Variable : OCB | | | |

Sumber : hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas pada tabel diatas bahwa nilai toleransi pada semua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF *work life balance* (X1) 1.227, lingkungan kerja (X2) 2.427, dan budaya organisasi 2,198 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas uji yang menilai ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser sebagai berikut :

Tabel 13
Hasil Uji Glejser

| Coefficients | | | | | |
|------------------------------|----------------------|----------------------------|-----------------------------------|--------|-------|
| Model | Unstandardi zet B | Coefficients Std. Error | Standardizet Coefficients Beta | T | Sig |
| (Constand) | 5,479 | 2,259 | | 2,425 | 0,017 |
| <i>Work Life Balance</i> | 0,031 | 0,046 | 0,72 | 0,667 | 0,506 |
| Internal Branding Employee | -0,067 | 0,044 | -0,233 | -1.515 | 0,133 |
| Budaya Organisasi | -0,010 | 0,056 | -0,025 | -0,171 | 0,865 |
| Dependent Variable : ABS_RES | | | | | |

Sumber : data hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai signifikansi pada *work life balance* sebesar 0,506 yang lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Internal Branding Employee sebesar 0,133 yang lebih besar

dari 0,05 yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Kemudian budaya organisasi sebesar 0,865 yang lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji memenuhi syarat.

Analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 14,229 + (-0,252) + 0,235 + 0,442$$

Keterangan :

Y = Variabel *Organizational citizenship behavior*

X1 = Variabel *Work life balance*

X2 = Variabel Internal Branding Employee

X3 = Variabel Budaya Organisasi

A = nilai konstanta (nilai Y' apabila X1,X2,X3,.....Xn=0)

Tabel 14
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| coefficients ^a | | | | | |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | Unstandardized coefficients | | Standardized coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (constant) | 14,229 | 4,038 | | 3,542 | 0,001 |
| <i>Work Life Balance</i> | -0,252 | 0,082 | -0,244 | -3,062 | 0,003 |
| Internal Branding Employee | 0,235 | 0,080 | 0,334 | 2,958 | 0,004 |
| Budaya Organisasi | 0,442 | 0,100 | 0,469 | 4,402 | 0,000 |
| Dependent variable : OCB | | | | | |

Sumber : data hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai konstanta sebesar 14,229, nilai koefisien variabel *work life balance* sebesar -0,252, variabel Internal Branding Employee sebesar 0,235 dan variabel budaya organisasi sebesar 0,442. Kesimpulan dari tabel diatas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14,229 yang memiliki arti bahwa jika variabel *work life balance*, lingkungan kerja dan budaya organisasi sama dengan nol, maka *organizational citizenship behavior*nya nilainya sebesar 14,299.
- Nilai koefisien beta pada variabel *work life balance* (X1) sebesar -0,252 artinya jika *work life balance* (X1) mengalami kenaikan satu-satuan, maka *organizational citizenship behavior*(Y) akan mengalami peningkatan sebesar -0,252 dengan asumsi variabel

independen lainnya bernilai tetap. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel *work life balance* (X1) akan menurunkan pula *work life balance* (Y) sebesar -0,252 dengan satu-satuan lainnya bernilai tetap.

- c) Nilai koefisien beta pada variabel Internal Branding Employee (X2) sebesar 0,235 artinya jika Internal Branding Employee (X2) mengalami kenaikan satu-satuan, maka *organizational citizenship behavior* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,235 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel Internal Branding Employee (X2) akan menurunkan pula *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 0,235 dengan satu-satuan lainnya bernilai tetap.
- d) Nilai koefisien beta pada variabel budaya organisasi (X3) sebesar 0,442 artinya jika kompensasi (X3) mengalami kenaikan satu-satuan, maka *organizational citizenship behavior* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,442 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel budaya kerja (X3) akan menurunkan pula *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 0,442 dengan satu-satuan lainnya bernilai tetap.

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terkait. Berikut merupakan hasil uji determinasi

Tabel 15

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

| Model Summary^B | | | | |
|---|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the estimate |
| | 0,699 ^a | 0,488 | 0,473 | 1,61872 |
| Predictors: (constant), <i>work life balance</i> , Internal Branding Employee, budaya kerja | | | | |
| Dependent variable: OCB | | | | |

Sumber : Hasil Pengolahan Spss 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai adjusted R square adalah 0,473. Artinya 47,3% *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh ketiga variabel independen pada penelitian kali ini yaitu *work life balance*, Internal Branding Employee, budaya organisasi, sedangkan 52,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel variabel lain selain *work life balance*, Internal Branding Employee, dan budaya organisasi yang tidak di teliti.

Uji hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak dengan mengetahui pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruhnya peneliti melakukan uji parsial (individual test) dan uji f (bersama-sama) sebagai berikut :

Uji t bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh dari masing masing variabel bebas secara parsial atau sendiri sendiri dengan variabel terikatnya. Adapun dasar pengambilan keputusan untuk uji ini berdasarkan nilai signifikansi adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Apabila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel adalah sebagai berikut :

- Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y atau hipotesis diterima.
- Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y atau hipotesis ditolak.

Tabel 16

Hasil Uji t

| coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 14,229 | 4,038 | | 3,524 | 0,001 |
| <i>Work Life Balance</i> | -0,252 | 0,082 | -0,244 | -3,062 | 0,003 |
| Lingkungan Kerja | 0,235 | 0,080 | 0,344 | 2,958 | 0,004 |
| Budaya Organisasi | 0,442 | 0,100 | 0,469 | 4,402 | 0,000 |
| Dependent Variable: OCB | | | | | |

Sumber : hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh *work life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebesar $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan dapat dilihat dari tabel bahwa nilai t hitung $< t$ tabel yaitu sebesar $-3,062 < 1,98326$ Artinya variabel *work life balance* berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh *Internal Branding Employee* terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebesar $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan dapat dilihat dari tabel bahwa nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $2,958 > 1,98326$ Artinya variabel *Internal Branding Employee* berpengaruh secara positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* adalah sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan dapat dilihat dari tabel bahwa nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $4,402 > 1,98326$ Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Uji f bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh dari variabel variabel bebas secara simultan atau bersama-sama dengan variabel terikatnya. Adapun ketentuan signifikansi adalah dengan melihat nilai probabilitas signifikansi (Sig.) F yang dibandingkan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ yaitu:

- Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a . Artinya, semua variabel bebas adalah penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima dan H_a . Artinya, semua variabel bebas bukan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 17
Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | |
|---|----------------|-----|-------------|--------|--------------------|
| Model | Sum Of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 247,353 | 3 | 82.451 | 31,467 | 0,000 ^b |
| Residual | 259,405 | 99 | 2,620 | | |
| Total | 506.757 | 102 | | | |
| a. Dependent Variable : OCB | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi | | | | | |

Sumber : hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan output diatas diketahui nilai sinifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai F hitung $>$ dari F tabel yaitu sebesar $31,467 > 2,69$ dengan nilai Df nya adalah 3, artinya secara simultan variabel *work life balance*, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh *work life balance*, *Internal Branding Employee*, dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *work life balance* secara parsial memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $<$ t tabel yaitu sebesar $-3,062 < 1,98326$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya secara parsial *work life balance* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT XYZ cikarang.
2. Variabel *Internal Branding Employee* secara parsial memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $2,958 > 1,98326$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial *Internal Branding Employee* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Pt XYZ Cikarang.
3. Variabel budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $4,402 > 1,98326$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Pt XYZ Cikarang.

4. Variabel *work life balance*, *Internal Branding Employee*, dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji f yang menunjukkan nilai f hitung $> t$ tabel sebesar $31,467 > 2,69$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan atau bersama sama *wrok life balance*, *Internal Branding Employee*, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT XYZ Cikarang.

DAFTAR REFERENSI

- Aliyah, N. D., & Darmawan, D. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan profesionalisme terhadap komitmen organisasi guru di Yayasan Al-Zahidiyah Kecamatan Geger Kabupaten Bangkalan. *07(01)*, 2532–2544.
- Amelia, R., & Sukmawati, N. W. P. (2023). Hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, *10(02)*, 986–1000.
- Azizah, K. N. (2025). Peran *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam peningkatan kinerja karyawan: Sebuah kajian literatur. *3*.
- Ishiqah Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, *18(1)*, 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Karunia, K., Misbahuddin, M., & Ridwan, S. (2023). Madani: Jurnal ilmiah multidisipliner. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, *2(1)*, 256–263.
- Lenaini, I. (2021). Teknik pengambilan sampel purposive dan snowball sampling. *HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, *6(1)*, 33–39. <http://journal.ummat.ac.id/index.php/historis>
- Najih, S., & Mansyur, A. (2022). *Organizational citizenship behavior* (OCB): Efek budaya organisasi dan work-family conflict. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5(1)*, 347–354. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.554>
- Pangkerego, J. M. A. (2023). Pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) integritas dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *11(3)*, 946–956. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50464>
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) pada wanita bekerja. *Juripol*, *4(2)*, 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Soepardjo, T. A., Wijayanti, D. T., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh internal branding dan brand commitment terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Studi pada dosen

Universitas Negeri Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 648.
<https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p648-657>

Suzanna, A. (2017). Pengaruh organizational citizenship terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon. *Jurnal Logika*, XIX(1), 42–50.

Wahyuddin, H. (2022). Budaya organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 51–56.