

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU SMK SWASTA DI JAKARTA TIMUR

Anindia Ningtias Saputri¹, Widya Paramita², Rizki Firdausi Rachmadania³

Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: anindia.saputri@gmail.com , Widya_parimita@unj.ac.id , rachmadania@unj.ac.id

*Correspondence: anindia.saputri@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diajukan : 03-01-2023

Diterima : 11-01-2023

Diterbitkan : 16-01-2023

ABSTRAK

Sekolah merupakan sebuah organisasi pelayanan yang melakukan proses belajar mengajar. Sekolah harus mengembangkan sikap dan perilaku kewargaan organisasi sebagai perilaku tambahan (sukarela) di luar persyaratan formal pekerjaan yang memberikan keuntungan bagi sekolah serta dapat terus berkembang dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kata kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja; Perilaku Kewargaan Organisasi; Komitmen Organisasi.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak terlepas dari keberhasilan tenaga pendidik, salah satunya yaitu guru. Kualitas guru menjadi pendorong dalam melahirkan pribadi-pribadi yang unggul, berkarakter dan berkualitas. Penelitian dilakukan untuk melihat pengaruh dari keseimbangan kehidupan kerja, terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui komite organisasi pada guru SMK Swasta di Jakarta Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu metode kuantitatif deskriptif, dengan pendekatan survey. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi, adanya pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi, adanya pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi, dan adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan dan positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi dimediasi oleh komitmen organisasi.

Keywords:

Work-Life Balance; Organizational Citizenship Behavior; Organizational Commitment.

ABSTRACT

School is a service organization that carries out the teaching and learning process. Schools must develop organizational citizenship attitudes and behaviors as additional (voluntary) behaviors outside of formal job requirements that provide benefits to schools and can continue to develop and achieve

the goals set. The success of education is inseparable from the success of educators, one of which is the teacher. The quality of teachers is a driving force in producing superior, character and quality individuals. The research was conducted to see the effect of work-life balance on organizational citizenship behavior through organizational committees of private vocational school teachers in East Jakarta. The method used in this research is descriptive quantitative method, with a survey approach. The results showed that there was a significant and positive direct effect between work-life balance on organizational citizenship behavior, a significant and positive direct effect between work-life balance on organizational commitment, a significant and positive direct effect between organizational commitment on organizational citizenship behavior, and there is a significant and positive indirect effect between work-life balance on organizational citizenship behavior mediated by organizational commitment.



Attribution-ShareAlike 4.0 International

Pendahuluan

Sekolah merupakan sebuah organisasi pelayanan yang melakukan proses belajar mengajar ([Rahmawati & Bachtiar](#), 2018), ([Zohriah](#), 2017), ([Iskandar](#), 2013). Sekolah pada dasarnya adalah tempat proses pembelajaran, di mana belajar dilakukan oleh siswa dan guru yang berupaya untuk mengajar dan mendidik siswa agar mencapai kompetensi yang diharapkan ([Ernata](#), 2017), ([Ananda & Fadhilaturrehmi](#), 2018), ([Buchari](#), 2018). Hal tersebut menjadikan sekolah sebagai lembaga pendidikan untuk memberikan ilmu pengetahuan serta keterampilan agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan tentunya didukung oleh kompetensi dan kualitas guru.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak terlepas dari keberhasilan tenaga pendidik, salah satunya yaitu guru ([Fujiawati](#), 2016), ([Utama & Setiyani](#), 2014). Kualitas guru menjadi pendorong dalam melahirkan pribadi-pribadi yang unggul, berkarakter dan berkualitas. Guru merupakan elemen penting dalam sistem pendidikan karena guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan. Sulit meningkatkan mutu pendidikan tanpa diikuti perbaikan kualitas guru. Seperti catatan dalam laporan McKinsey yang menyatakan bahwa kualitas sistem pendidikan tidak mungkin melampaui kualitas gurunya ([Barber, M., & Mourshed](#), 2007)

Dilansir dari portal artikel online yakni zenius.net yang ditulis oleh Mikael Dewabrata (2019) pada tanggal 4 Desember 2019 yang menerangkan bahwa pendidikan Indonesia berada di peringkat enam terbawah di dunia yang disusun International Student Assessment (PISA). Peringkat PISA yang dibuat The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) ini mengisyaratkan kualitas

pendidikan di dunia dan dengan adanya PISA diharapkan setiap negara memiliki tolak ukur untuk mengembangkan kualitas pendidikan mereka.

Tantangan untuk memajukan pendidikan semakin lama semakin berat. Guru hendaknya memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yang tinggi dapat dilihat ketika guru mempunyai perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behaviour*) yang tinggi. Guru dengan perilaku kewargaan organisasi yang tinggilah yang akan mampu mewujudkan tujuan pendidikan secara optimal. Guru yang memiliki perilaku kewargaan organisasi yang tinggi akan selalu berusaha melakukan apapun agar sekolahnya menjadi lebih baik dan mencapai tujuan sekolah secara optimal. Dengan adanya perilaku kewargaan organisasi juga diharapkan guru dapat lebih menyatu dengan sekolah dan rekan-rekan kerjanya sehingga dapat lebih mudah dalam mencapai visi sekolah.

Guru juga dituntut untuk menjadi teladan bagi para siswa dan teman sejawat ([Kemhay, Muhammad, & Hamid, 2021](#)). Namun kenyataannya, guru tidak terlepas dari adanya permasalahan. Permasalahan yang timbul salah satunya adalah kurangnya perilaku extra-role atau perilaku yang melebihi dari yang disyaratkan ([Hardiyanti, 2016](#)), ([Maftuhah, Putrawan, & Suryadi, 2018](#)). Beberapa contoh perilaku guru yang menandakan rendahnya perilaku kewargaan organisasi yaitu; datang ke sekolah terlambat dan pulang lebih awal, kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menunda dalam membuat administrasi guru atau perangkat pembelajaran, kurangnya kontribusi dalam kegiatan sekolah, dan enggan membantu rekan guru lain atau rekan kerja yang kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Permasalahan tentang rendahnya perilaku kewargaan organisasi juga dapat terjadi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta di Jakarta Timur. Berdasarkan fakta di lapangan yang Peneliti temukan dengan melakukan wawancara awal dengan kepala sekolah dan beberapa guru SMK Swasta di wilayah Jakarta Timur, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi guru di antaranya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keadilan organisasi, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja. Salah satu masalah yang dianggap mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi guru adalah keseimbangan kehidupan kerja yang dialami guru dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Dikatakan bahwa masih ada beberapa guru yang kurang berkontribusi dalam kegiatan-kegiatan di sekolah dikarenakan adanya waktu yang bentrok dengan mengajar di sekolah lain dan kegiatan diluar sekolah seperti mendampingi anak, merawat anak yang sedang sakit, dan lain sebagainya.

Selanjutnya, untuk memperkuat hasil wawancara terkait masalah maka Peneliti melakukan pra-riset. Hal ini dilakukan kepada 35 responden yakni Guru yang mengajar di SMK Swasta di Jakarta Timur, yang menunjukkan hasil bahwa 14 dari 35 guru atau 40% merasa bahwa mereka masih kurang berkontribusi nyata terhadap sekolah. Selain itu, 5 dari 35 guru atau 14,3% merasa belum berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan sekolah. Sedangkan 16 dari 35 guru atau 45,7% merasa bahwa perilaku

kewargaan organisasi yang mereka miliki sudah memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan sekolah.

Selain itu, Peneliti juga melakukan pra-riset terkait intensi turnover terhadap 35 responden yakni Guru yang mengajar di SMK Swasta di Jakarta Timur. Sejumlah 65,7 % Guru pernah berpikir untuk pindah atau keluar dari sekolah tempat dimana mereka mengajar saat ini. Sedangkan 34,3 % Guru memiliki komitmen yang kuat untuk tetap mengabdikan pada sekolah tempat dimana mereka mengajar. Selanjutnya, Peneliti juga meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi pada guru. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1. Hasil Kuesioner Pra Survei Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasi

No.	Faktor-faktor	Ya		Tidak		Jumlah	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Kepemimpinan Transformasional	28	80%	7	20%	35	100
2.	Iklim Organisasi	29	82,9%	6	17,1%	35	100
3.	Kepuasan Kerja	27	77,1%	8	22,9%	35	100
4.	Komitmen Organisasi	30	85,7%	5	14,3%	35	100
5.	Keadilan Organisasi	27	77,1%	8	22,9%	35	100
6.	Keseimbangan Kehidupan Kerja	32	91,4%	3	8,6%	35	100

Sumber: Data yang telah diolah oleh Peneliti. (2021)

Pra-riset dilakukan kepada 35 responden yang merupakan guru yang mengajar di SMK Swasta di Jakarta Timur. Pada tabel tersebut diketahui bahwa faktor dengan nilai paling rendah yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi adalah kepuasan kerja yaitu menggambarkan sejauh mana guru merasa puas terhadap pekerjaannya sebagai guru SMK Swasta di sekolah menyebabkan guru yang menjadi malas dalam bekerja, tidak bersungguh-sungguh berkontribusi lebih untuk sekolah dan juga tidak sedikit yang berhenti bekerja. Kurangnya gaji yang diterima membuat guru tidak puas dengan pekerjaannya dan memilih untuk berhenti bekerja lalu lebih memilih bekerja di sebuah perusahaan dengan gaji yang lebih besar dari gaji yang diterimanya sebagai guru.

Berdasarkan pra-riset yang Peneliti lakukan, diketahui bahwa faktor dengan nilai kedua terendah selain kepuasan kerja yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi guru adalah keadilan organisasi yaitu menggambarkan keadilan sekolah terhadap guru SMK Swasta di sekolah. Kurangnya apresiasi yang diterima guru di sekolah swasta mengakibatkan tingkat kesejahteraan guru swasta yang masih rendah, proses sertifikasi dan berbagai tunjangan lain yang bertele-tele. Hal tersebut menyebabkan guru bekerja hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan hidupnya saja dan tidak sungguh-sungguh mengajar dan mendidik murid-muridnya di sekolah.

Berdasarkan pra-riset yang Peneliti lakukan, diketahui bahwa faktor dengan nilai ketiga terendah adalah kepemimpinan transformasional yaitu menurut beberapa guru SMK Swasta kurangnya tindak tegas dan pengawasan secara langsung menyebabkan

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Pada Guru SMK Swasta di Jakarta Timur

guru bertindak semaunya. Begitupun dengan kepala sekolah yang tidak tegas dan tidak konsisten dalam mengambil kebijakan sehingga membuat guru merasa kebingungan dan melaksanakan tugasnya tidak sungguh-sungguh.

Diketahui bahwa faktor dengan nilai keempat terendah adalah iklim organisasi yaitu menggambarkan suasana kerja di sekolah yang menyebabkan guru bertindak tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Iklim sekolah yang kurang baik akan menyebabkan perilaku guru disekitarnya menjadi kurang baik. Tidak kondusifnya iklim kerja di sekolah dapat menurunkan motivasi dan komitmen individu untuk bekerja sehingga akan sulit terbentuknya perilaku kewargaan organisasi. Contohnya: menunda dalam mengumpulkan tugas administrasi guru yang dilakukan guru-guru di sekolah serta datang terlambat ke sekolah.

Berdasarkan data pra-riset pada Tabel tersebut menunjukkan bahwa faktor yang paling tinggi mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi adalah keseimbangan kehidupan kerja dengan presentase 91,4% dan komitmen organisasi dengan presentase 85,7%. Oleh karena hal tersebut Peneliti tertarik untuk mengambil 2 variabel yaitu keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan pra-riset yang telah Peneliti lakukan, diketahui bahwa faktor dengan nilai tertinggi yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi adalah keseimbangan kehidupan kerja yaitu sejauh mana guru dapat mengatur keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan seperti pekerjaan dan keluarga, pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan pribadi, pekerjaan dan kehidupan sosial. Akibat tidak seimbangnya antara urusan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan akan menyebabkan turunnya fokus kerja sehingga kurang berkontribusi maksimal terhadap sekolah. Seorang guru yang merasa memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik merasa berada dalam lingkungan kerja yang nyaman sehingga tercipta perilaku positif yang berkontribusi pada sekolah.

Pada masa pandemi Covid-19 juga terdapat beberapa guru yang merasa kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dalam mengajar dan kehidupan pribadinya. Dilansir dari ([Balpos.Com](#), 2022) menerangkan dilematika seorang guru sekaligus orang tua. Setiap hari guru disibukkan dengan persiapan media pembelajaran yang akan digunakan untuk mengajar daring. Disisi lain tugas sebagai orang tua menuntut juga untuk selalu mendampingi anak-anaknya belajar di rumah. Dilematika seperti inilah yang saat ini terjadi hampir pada semua guru. Seorang guru harus bisa menyiasati dalam membagi tugas antara pekerjaan dan tuntutan diluar pekerjaannya. Begitu sibuknya para guru sehingga tidak sedikit guru yang tidak dapat secara sukarela membantu rekan kerjanya yang kesulitan dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan Peneliti terhadap guru-guru di SMK Swasta Jakarta Timur, terdapat permasalahan keseimbangan kehidupan kerja yang membuat banyak guru merasa kelelahan dalam bekerja dikarenakan beban kerja guru yang cukup banyak serta urusan di luar pekerjaan yang juga tidak kalah pentingnya. Ditambah lagi dengan gaji yang diterima oleh guru swasta yang cukup kecil memaksa guru tertentu mengajar juga di sekolah lain dan belum tentu dapat ditempuh

dalam waktu singkat. Tentunya hal tersebut membuat guru kurang berkontribusi maksimal untuk membantu mengembangkan setiap sekolah tempat mereka bekerja.

Faktor lain yang memiliki nilai tertinggi pada pra-riset yang telah dilakukan adalah komitmen organisasi, komitmen guru terhadap sekolah tempatnya bekerja akan berpengaruh pula pada sikap dan perilaku positif terhadap sekolahnya. Dengan tingginya komitmen, seorang guru akan menunjukkan kesetiaan pada sekolah, kinerja yang tinggi, ketulusan membantu rekan kerja dan berpartisipasi aktif pada kegiatan-kegiatan di sekolah.

Faktanya komitmen guru pada sekolah rendah, hal ini dapat dilihat dari wawancara dan pra-riset yang telah Peneliti lakukan dengan beberapa guru SMK Swasta yang berada di Jakarta Timur, dimana tidak sedikit guru yang pernah berpikiran untuk pindah ataupun keluar dari tempatnya bekerja. Selain itu, kinerja guru dalam mengajar dan mendidik masih terbilang rendah dapat dilihat pada masa pandemi Covid-19 saat ini banyak guru yang hanya memberikan tugas tanpa membimbing muridnya semasa belajar di rumah. Seperti yang dilansir dari portal berita online kompas.com (2020) yang menunjukkan banyak dari orang tua murid yang melaporkan bahwa guru hanya memberikan tugas berat namun tidak disertai dengan bimbingan dalam pengerjaannya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa komitmen guru yang masih rendah dalam mengajar.

Keseimbangan kehidupan kerja sebagai kemampuan guru untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan dan kegiatan lain. Maka dari itu, keseimbangan kehidupan kerja juga akan memenuhi komitmen organisasi yang ada pada diri guru untuk sekolah tempatnya bekerja.

Permasalahan keseimbangan kehidupan kerja yang terjadi pada guru dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Seorang guru yang tidak dapat menyeimbangkan urusan pekerjaannya dan urusan di luar pekerjaan tentu akan menurunkan komitmennya terhadap pekerjaan dan sekolah.

Hal ini mengindikasikan kesejahteraan guru swasta masih sangat minim sehingga banyak guru swasta mengajar dua atau tiga sekolah demi mengejar kebutuhan finansialnya. Permasalahan tersebut berakibat kurangnya perilaku kewargaan organisasi guru terhadap tempatnya bekerja. Para guru beranggapan bahwa yang bertanggung jawab dalam permasalahan siswa-siswa hanyalah Pembina kesiswaan dan wali kelasnya saja. Maka dari itu, guru yang lain tidak ada urusan ataupun kepentingannya.

Sekolah harus mengembangkan sikap dan perilaku kewargaan organisasi sebagai perilaku tambahan (sukarela) di luar persyaratan formal pekerjaan yang memberikan keuntungan bagi sekolah serta dapat terus berkembang dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru yang menunjukkan perilaku tersebut akan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap sekolah disamping guru harus melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik.

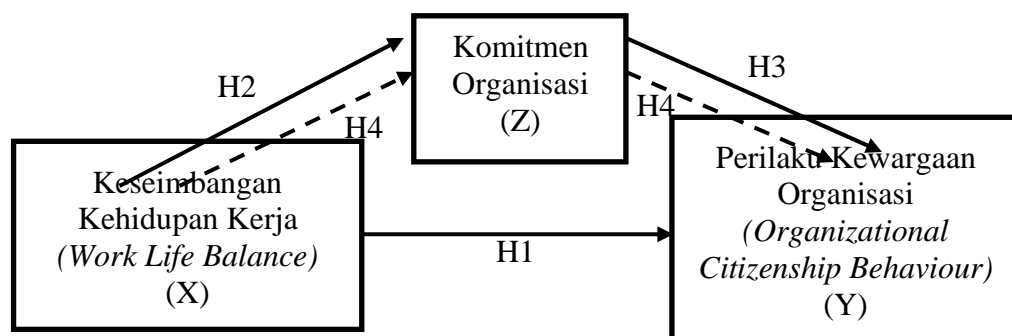
Berdasarkan data yang sudah ada dan telah dijelaskan sebelumnya, Peneliti tertarik untuk meneliti faktor yang paling berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi, yaitu keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan komitmen

organisasi. Karena dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Peneliti terdahulu yaitu Choi dan Lee (2020) yang menyampaikan bahwa mengenai keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui komitmen organisasi. Ketika pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan seimbang atau sama, karyawan tersebut telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut dapat mendorong perilaku sukarela, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan. Dengan menjaganya tetap positif, hal itu dapat meningkatkan pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi. Oleh karena itu, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada Guru SMK Swasta di Jakarta Timur”.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sebagaimana digunakan peneliti untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengambilan sampel secara random serta pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Adapun desain metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif menurut Hardani, dkk (2020) adalah penelitian yang ditujukan untuk memberikan deskripsi atau gambaran tentang gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian- kejadian secara sistematis dan akurat mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kategori survei. Metode penelitian survei menurut Fraenkel, Wallen, dan Hyun (2012) merupakan penelitian dengan cara mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menanyakan melalui angket atau interview dengan tujuan menggambarkan berbagai aspek dari populasi.

Berikut konstelasi pengaruh variabel X dan Z terhadap Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Keterangan:

- X : Variabel Bebas
- Z : Variabel Mediasi

Y : Variabel Terikat

—→ : Pengaruh Langsung

- - → : Pengaruh Tidak Langsung

Subjek dalam penelitian ini adalah Sekolah SMK Swasta Wilayah di Jakarta Timur dengan sekolah yang diteliti yaitu Kecamatan Jatinegara, Kecamatan Matraman, Kecamatan Pulo Gadung, Kecamatan Kramat Jati, Kecamatan Makasar. Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah guru yang mengajar di SMK swasta di Jakarta Timur. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah 206 Guru pada 7 SMK swasta di Jakarta Timur.

Pada penelitian ini metode pengukuran sampel yang digunakan adalah probability sampling, yaitu suatu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017).

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisa Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS), software yang digunakan ialah SmartPLS versi 3.2.9. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model sebab akibat (causal modeling) atau pengaruh-hubungan, bisa juga disebut dengan analisis jalur (path analysis), melalui Struktural Equation Modeling (SEM) yang dioperasikan menggunakan software SmartPLS 3.2.9. Dalam mengevaluasi pada outer model indikator terdapat 3 langkah yaitu: Convergent Validity, Composite Reliability (CR), dan Discriminant Validity.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel laten eksogen dan satu variabel laten endogen. Variabel laten eksogen adalah variabel laten yang berperan sebagai variabel bebas dalam model yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja (X), sedangkan variabel laten endogen adalah variabel laten yang minimal pernah menjadi variabel tak bebas dalam persamaan yaitu Perilaku Kewargaan Organisasi (Y). Pengaruh antara keduanya di mediasi oleh Komitmen Organisasi (Z). Cara perhitungan inner model dalam penelitian ini adalah melalui: T-Statistics, R-Square (R²), F-Square (f²), Variance Inflation Factor (VIF), dan Pengujian Hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini terdapat 3 variabel yang dilibatkan sebagai tolak ukur penelitian, yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja (X), Komitmen Organisasi (Z), Perilaku Kewargaan Organisasi (Y). Data yang terkumpul adalah data yang diperoleh sesuai kondisi yang ada di lapangan. Selanjutnya akan dilakukan perhitungan pada data-data tersebut dan disajikan dengan menguji pengaruh antara variabel bebas, variabel terikat dan variabel mediasi.

Data yang dihimpun diperoleh melalui penelitian tertutup yaitu menggunakan google formulir. Hasil dari pengumpulan data tersebut akan dianalisis dengan analisis deskriptif data kuantitatif. Profil responden dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMK Swasta di Jakarta Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah 206 responden dengan 136 responden sebagai sampel penelitian. Responden dalam penelitian ini mewakili seluruh guru SMK Swasta di Jakarta Timur. Responden dalam

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Pada Guru SMK Swasta di Jakarta Timur

penelitian ini dapat dikategorikan dalam beberapa karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan akhir, status pernikahan, lama bekerja, dan rata-rata waktu untuk bekerja dalam 1 hari. Adapun presentase profil responden sebagai berikut:

Jenis kelamin jumlah responden dalam penelitian ini 70% Perempuan dan 30% Laki-laki. Dapat diketahui fakta bahwa sebagian besar perempuan yang mengisi kuesioner yang menjadi Guru di Sekolah SMK Swasta di Jakarta Timur.

Usia responden 20 -30 tahun berjumlah 25%, 31- 40 tahun berjumlah 29%, 41- 50 tahun berjumlah 33% dan 13% >50 tahun. Informasi mengenai usia responden sangat penting untuk diketahui karena perbedaan umur masing-masing responden sangat berpengaruh terhadap sikap dan cara pandangnya dalam hal komitmen organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan perilaku kewargaan organisasi.

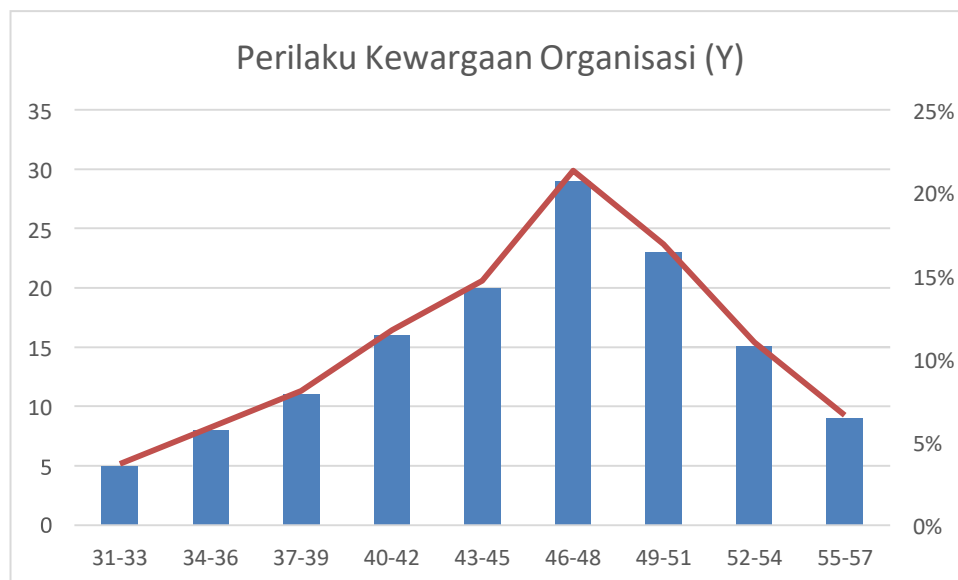
Responden terbanyak dengan pendidikan akhir S-1 dengan 82% Fakta ini dapat dipahami karena pendidikan terakhir yang paling banyak dibutuhkan pada guru SMK Swasta adalah S-1.

Status pernikahan dalam penelitian ini didapatkan hasil 25% responden belum menikah, 68% sudah menikah, 4% cerai hidup, dan 3% cerai mati. Fakta ini dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sudah menikah. Informasi mengenai status pernikahan responden sangat penting untuk diketahui karena perbedaan status dapat berpengaruh terhadap kondisi atau situasi yang dialami responden dalam hal keseimbangan kehidupan kerja yang dijalaninya.

Lama bekerja dalam penelitian ini didapatkan hasil 6% mengajar selama < 1 Tahun, 32 % mengajar selama 1 – 5 Tahun, 24% mengajar selama 6 – 10 Tahun, dan 38% sudah mengajar selama >10 Tahun. Fakta ini dapat dipahami karena sebagian besar guru dengan lama kerja tersebut telah mampu beradaptasi dengan pekerjaannya, dan telah mengenal lingkungan kerjanya dengan baik, sehingga mampu mempersepsikan komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi di sekolah tersebut.

Rata-rata waktu untuk bekerja dalam 1 hari didapatkan hasil 65% responden menjalani rata-rata waktu untuk bekerja selama sampai dengan 9 jam, dan 35% responden menjalani pekerjaannya selama >9 jam. Informasi mengenai rata-rata waktu yang dihabiskan untuk bekerja sangat penting untuk diketahui karena berpengaruh terhadap kondisi keseimbangan kehidupan kerja responden.

Data Perilaku Kewargaan Organisasi (Y)



Gambar 1. Perilaku Kewargaan Organisasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan distribusi grafik histogram terlihat bahwa frekuensi tertinggi variabel perilaku kewargaan organisasi berada pada interval kelas keenam yaitu 46-48 dengan frekuensi relatif sebesar 21% sedangkan frekuensi terendah variabel perilaku kewargaan organisasi berada pada kelas pertama yaitu 31-33 dengan frekuensi relative sebesar 4%.

Peneliti juga melakukan analisis deskriptif data rata-rata hitung skor perilaku kewargaan organisasi berdasarkan dimensi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Rata-rata Hitung Skor Perilaku Kewargaan Organisasi

Variabel	Dimensi	Butir	Skor	Total skor	Total item	Mean	%																																									
Perilaku Kewargaan Organisasi	Altruism	2	572	1104	2	552	19,5%																																									
		4	532					Courtesy	6	591	1176	2	588	20,8%	8	585	Sportmanship	11	582	1118	2	559	19,8%	13	536	Civic Virtue	15	532	1703	3	567,667	20,1%	16	591	17	580	Conscientiousness	18	518	1120	2	560	19,8%	20	602	Total		
	Courtesy	6	591	1176	2	588	20,8%																																									
		8	585					Sportmanship	11	582	1118	2	559	19,8%	13	536	Civic Virtue	15	532	1703	3	567,667	20,1%	16	591		17	580					Conscientiousness	18	518	1120	2	560	19,8%	20	602	Total			6221	6221	11	2826,67
	Sportmanship	11	582	1118	2	559	19,8%																																									
		13	536					Civic Virtue	15	532	1703	3	567,667	20,1%	16	591		17	580					Conscientiousness	18	518	1120	2	560	19,8%	20	602	Total			6221	6221	11	2826,67	100%								
	Civic Virtue	15	532	1703	3	567,667	20,1%																																									
		16	591																																													
		17	580					Conscientiousness	18	518	1120	2	560	19,8%	20	602	Total			6221	6221	11	2826,67	100%																								
	Conscientiousness	18	518	1120	2	560	19,8%																																									
20		602	Total					6221	6221	11	2826,67	100%																																				
Total			6221	6221	11	2826,67	100%																																									

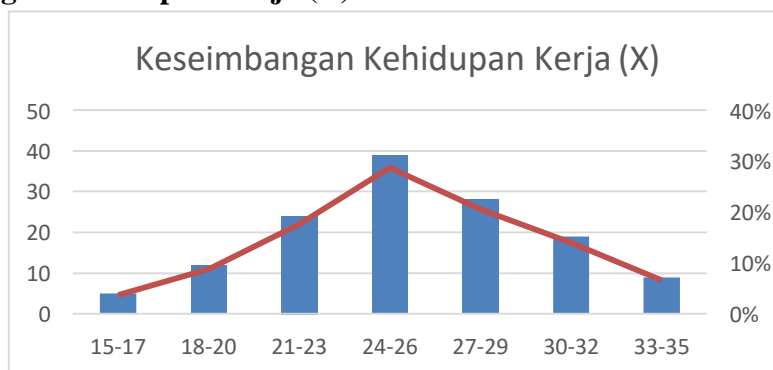
Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel perilaku kewargaan organisasi paling besar dipengaruhi oleh dimensi courtesy yaitu sebesar 20,8%, di mana pada dimensi tersebut indikator yang memiliki skor tertinggi yaitu menghormati dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Hal ini menggambarkan bahwa responden

sebagian besar setuju dengan pernyataan di mana mereka tidak menyalahgunakan atau mengganggu hak-hak orang lain.

Sedangkan dimensi yang memberikan pengaruh paling kecil dari variabel perilaku kewargaan organisasi adalah dimensi altruism yaitu sebesar 19,5%, di mana pada dimensi tersebut indikator yang memiliki skor terendah yaitu tidak membesar-besarkan masalah di luar proporsinya. Hal ini menggambarkan bahwa responden kurang setuju dengan pernyataan di mana mereka siap memberikan bantuan secara sukarela kepada orang di sekitar lingkungan kerja mereka.

Data Keseimbangan Kehidupan Kerja (X)



Gambar 2 Grafif Histogram Keseimbangan Kehidupan Kerja
Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan grafik di atas, dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi pada variabel keseimbangan kehidupan kerja yaitu sebesar 39 yang berada pada kelas interval kelima antara 24-26 dengan frekuensi relatif sebesar 29%. Sedangkan untuk frekuensi dengan nilai terendah yaitu sebesar 5 yang berada pada kelas interval pertama antara 15-17 dengan frekuensi relatif sebesar 4%.

Peneliti juga melakukan analisis deskriptif data rata-rata hitung skor keseimbangan kehidupan kerja pada tabel berikut:

Tabel 3. Rata-rata Hitung Skor Keseimbangan Kehidupan Kerja

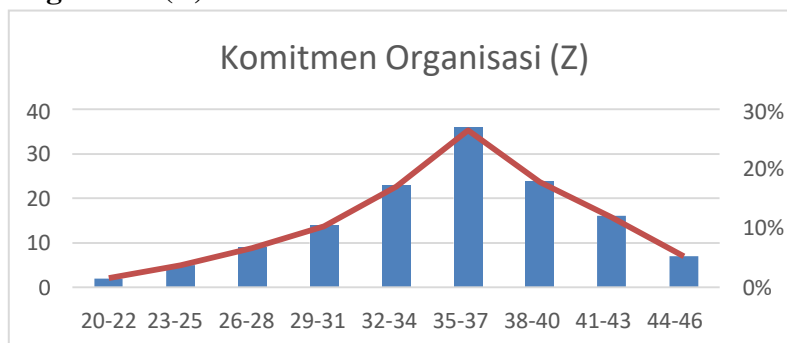
Variabel	Indikator	Butir	Skor	Total skor	Total item	Mean	%
Keseimbangan Kehidupan Kerja	WIPL (<i>Work Interference With Personal Life</i>)	2	482	997	2	498,5	23,8%
		3	515				
	PLIW (<i>Personal Life Interference With Work</i>)	6	474	1476	3	492	23,4%
		9	493				
	10	509					
	PLEW (<i>Personal Life Enhancement of Work</i>)	12	557	557	1	557	26,5%
	WEPL (<i>Work Enhancement of Personal Life</i>)	14	551	551	1	551	26,3%
Total			3581	3581	7	2098,5	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja paling besar dipengaruhi oleh dimensi PLEW (Personal Life Enhancement of

Work) yaitu sebesar 26,5%. Sedangkan dimensi yang memberikan pengaruh paling kecil dari variabel keseimbangan kehidupan kerja adalah dimensi PLIW (Personal Life Interference With Work) yaitu sebesar 23,4%. Hal ini menggambarkan bahwa responden sebagian besar setuju dengan pernyataan di mana kehidupan pribadi memberikan energi untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan untuk indikator yang memiliki skor terendah yaitu kehidupan pribadi menghabiskan energi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Data Komitmen Organisasi (Z)



Gambar 3. Grafik Histogram Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan grafik diatas, dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 36 yang berada pada kelas interval keenam antara 35-37 dengan frekuensi relatif sebesar 26%. Sedangkan untuk frekuensi dengan nilai terendah yaitu sebesar 2 yang berada pada kelas interval pertama antara 20-22 dengan frekuensi relatif 1%.

Peneliti juga melakukan analisis deskriptif data rata-rata hitung skor komitmen organisasi berdasarkan dimensi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Rata-rata Hitung Skor Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator	Butir	Skor	Total skor	Total item	Mean	%	
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	1	514	2211	4	552,75	34%	
		2	569					
		4	560					
		5	568					
	Komitmen Berkelanjutan	8	513	1574	3	524,667	32%	
		9	514					
		11	547					
	Komitmen Normatif	12	526	1078	2	539	33%	
		14	552					
	Total			4863	4863	9	1616,42	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel komitmen organisasi paling besar dipengaruhi oleh dimensi komitmen afektif yaitu sebesar 34%. Sedangkan

dimensi yang memberikan pengaruh paling kecil dari variabel komitmen organisasi adalah dimensi komitmen berkelanjutan yaitu sebesar 32%. Hal ini menggambarkan bahwa responden sebagian besar setuju bahwa mereka merasakan seperti bagian dari keluarga di sekolah tempat mereka mengajar.

Convergent Validity

Berdasarkan hasil outer loading factor pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dari konstruk variabel Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO), Keseimbangan Kehidupan Kerja (KKK), dan Komitmen Organisasi (KO) memiliki nilai $> 0,7$ yang mana berarti indikator dari semua variabel memenuhi syarat validitas

Discriminant Validity

Pengukuran Discriminant Validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing model laten berbeda dengan variabel lainnya. Untuk menguji Discriminant Validity dengan melihat cross loading pada item pengukur setiap variabel (Ghozali & Latan, 2015).

Berdasarkan hasil analisis cross loading, konstruk dari variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (KKK), Komitmen Organisasi (KO), dan Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) memiliki nilai konstruk yang lebih besar dari nilai loading pada konstruk yang lainnya. Nilai yang lebih besar mengindikasikan kesesuaian suatu indikator untuk menjelaskan konstraknya dibanding menjelaskan konstruk lainnya.

Berdasarkan hasil uji AVE di atas dapat diketahui bahwa nilai AVE pada setiap variabel yang ada yaitu, Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah 0,560, Komitmen Organisasi adalah 0,568, dan Perilaku kewargaan organisasi adalah 0,576 yang mana semua nilai AVE tersebut $> 0,5$. Berdasarkan tabel AVE di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam variabel penelitian ini adalah reliabel.

Composite Reliability

Berdasarkan hasil uji composite reliability, diperoleh nilai pada variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,899, variabel komitmen organisasi sebesar 0,922, dan variabel perilaku kewargaan organisasi sebesar 0,937. Hal ini menunjukkan nilai composite reliability semua variabel memiliki nilai $> 0,7$ yang berarti semua konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat.

Hasil Uji cronbach's Alpha menunjukkan nilai untuk variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah 0,869, Komitmen Organisasi adalah 0,905, dan Perilaku Kewargaan Organisasi adalah 0,926 yang mana ketiga variabel tersebut memiliki nilai cronbach's Alpha $> 0,7$. Maka dapat dikatakan bahwa semua konstruk pada variabel penelitian ini valid.

R-Square (R²)

Berdasarkan hasil R-Square (R²) di atas, dapat dideskripsikan sebagaimana berikut: R-Square model jalur I = 0,646 artinya kemampuan konstruk variabel keseimbangan kehidupan kerja dalam menjelaskan komitmen organisasi adalah sebesar 0,646 atau 64,6% (sedang). R-Square model jalur II = 0,784 artinya kemampuan konstruk variabel keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi dalam perilaku kewargaan organisasi adalah sebesar 0,784 atau 78,4% (kuat). Dapat

disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi dan pada model jalur kedua terlihat bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan lebih besar dengan perilaku kewargaan organisasi melalui peran komitmen organisasi sebagai mediator.

F-Square (F2)

Berdasarkan hasil F2 diketahui bahwa Hubungan antara konstruk variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan konstruk komitmen organisasi sebesar 1,822 yang berarti bahwa keduanya memiliki hubungan yang kuat. Hubungan antara konstruk variabel komitmen organisasi dengan konstruk variabel perilaku kewargaan organisasi sebesar 0,407 yang berarti bahwa keduanya memiliki hubungan yang kuat. Hubungan antara konstruk variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan konstruk variabel perilaku kewargaan organisasi sebesar 0,309 yang berarti bahwa keduanya memiliki hubungan yang sedang.

Variance Inflation Factor (VIF)

Nilai VIF variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Kewargaan Organisasi masing-masing sebesar $< 5,0$ yang artinya tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model korelasi pada penelitian ini

Uji Hipotesis

Tabel 5. Koefisien Jalur Path (Path Coefficient)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,804	0,806	0,030	27,191	0,000
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X) -> Perilaku Kewargaan Organisasi (Y)	0,434	0,435	0,073	5,976	0,000
Komitmen Organisasi (Z) -> Perilaku Kewargaan Organisasi (Y)	0,498	0,497	0,073	6,830	0,000

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SmartPLS 3.2.9 (2022)

H1: Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur (path coefficient) pada tabel di atas, variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi secara langsung dilihat dari nilai original sample sebesar 0,434 dan t-statistics $> 1,96$ yaitu 5,976. Kemudian, berdasarkan nilai p-values yaitu $0,000 < 0,05$ maka variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan dengan perilaku kewargaan organisasi secara langsung. Dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap perilaku kewargaan organisasi secara langsung, maka H1 dalam penelitian ini diterima.

H2: Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur (path coefficient) pada tabel di atas, variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi secara langsung dilihat dari nilai original sample sebesar 0,804 dan t-statistics > 1,96 yaitu 27,191. Kemudian, berdasarkan nilai p-values yaitu 0,000 < 0,05 maka variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan dengan komitmen organisasi secara langsung. Dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi secara langsung, maka H2 dalam penelitian ini diterima.

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.

Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi secara langsung dilihat dari nilai original sample sebesar 0,498 dan t-statistics > 1,96 yaitu 6,830. Kemudian, berdasarkan nilai p-values yaitu 0,000 < 0,05 maka variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan dengan perilaku kewargaan organisasi secara langsung. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap perilaku kewargaan organisasi secara langsung, maka H3 dalam penelitian ini diterima.

Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect): Uji Peran Variabel Intervening Mediator

Tabel 6. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X) - > Komitmen Organisasi (Z) -> Perilaku Kewargaan Organisasi (Y)	0,400	0,400	0,058	6,922	0,000

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

H4: Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel indirect effect di atas, variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan komitmen organisasi sebagai mediator diantara keduanya. Nilai original sample dari pengaruh ketiga variabel ini sebesar 0,400 dan t-statistics sebesar 6,922 > 1,96. Kemudian, berdasarkan nilai p-values 0,000 < 0,05 maka variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan komitmen organisasi sebagai mediator berpengaruh signifikan secara tidak langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memediasi pengaruh keseimbangan

kehidupan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi dan disimpulkan bahwa H4 dalam penelitian ini diterima.

Pembahasan

Pembahasan Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Berdasarkan pengukuran outer model yang digunakan sebagai pengukur validitas dan reliabilitas indikator, meliputi pengukuran convergent validity, discriminant validity, composite reliability, average variance extracted (AVE), dan Cronbach's Alpha.

Berdasarkan perhitungan convergent validity menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel memiliki nilai outer loading factor di atas 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dinyatakan valid. Selain melihat dari nilai outer loading, peneliti juga melihat hasil dari nilai AVE, pada penelitian ini seluruh variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada variabel yang digunakan dinyatakan valid.

Pengukuran validitas selanjutnya adalah melihat hasil dari nilai discriminant validity yang menunjukkan bahwa nilai cross loading dari item pengukur seluruh indikator variabel pada penelitian ini memiliki nilai di atas 0,7. Sehingga dapat disimpulkan baik dari convergent validity maupun discriminant validity telah memenuhisyarat dan diuji validitasnya. Nilai reabilitas pada penelitian ini diukur dengan melihat nilai cronbach's alpha dan composite reliability.

Cronbach's alpha dan composite reliability pada seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,7 artinya seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Dapat disimpulkan bahwa dengan terpenuhinya kriteria persyaratan pada analisis outer model, maka seluruh butir penelitian pada penelitian ini dapat digunakan.

Selanjutnya, berdasarkan pengukuran inner model yang digunakan sebagai pengukur hubungan antar konstruk, menyatakan bahwa nilai R-Square konstruk keseimbangan kehidupan kerja dalam menjelaskan komitmen organisasi sebesar 64,6% sedang, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sedang antara keseimbangan kehidupan kerja (variabel independen) terhadap komitmen organisasi (variabel intervening). Namun, nilai R-square pada penelitian ini dengan jalur kedua yaitu pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (variabel independen) dan komitmen organisasi (variabel intervening) terhadap perilaku kewargaan organisasi (variabel dependen) memiliki pengaruh yang kuat yaitu sebesar 78,4%.

Berdasarkan hasil pengukuran inner model dengan memasukan komitmen organisasi sebagai variabel intervening terlihat bahwa nilai R-square yang dihasilkan meningkat. Maka disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh mediasi antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi. Berdasarkan hasil pengukuran f-square, antara keseimbangan kehidupan kerja dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat (1,822) dan hubungan komitmen organisasi dengan perilaku kewargaan organisasi memiliki hubungan yang kuat (0,407).

Namun, hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan perilaku kewargaan organisasi memiliki hubungan yang sedang (0,309).

Berdasarkan nilai dari variance inflation factor (VIF) semua konstruk variabel dalam penelitian ini yaitu keseimbangan kehidupan kerja (KKK), perilaku kewargaan organisasi (PKO), dan komitmen organisasi (KO) memiliki nilai $VIF < 5,0$ yang berarti tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model korelasi penelitian.

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

H1: Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur (path coefficient) pada tabel di atas, variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi secara langsung dilihat dari nilai original sample sebesar 0,434 dan t-statistics $> 1,96$ yaitu 5,976. Kemudian, berdasarkan nilai p-values yaitu $0,000 < 0,05$ maka variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan dengan perilaku kewargaan organisasi secara langsung. Dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap perilaku kewargaan organisasi secara langsung, maka H1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang diterapkan pada guru SMK Swasta di Jakarta Timur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fiernaningsih (2019), Erdianza et.al. (2020), Afni & Amar (2019), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi.

H2: Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur (path coefficient) pada tabel di atas, variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi secara langsung dilihat dari nilai original sample sebesar 0,804 dan t-statistics $> 1,96$ yaitu 27,191. Kemudian, berdasarkan nilai p-values yaitu $0,000 < 0,05$ maka variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan dengan komitmen organisasi secara langsung. Dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi secara langsung, maka H2 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang diterapkan pada guru SMK Swasta di Jakarta Timur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Guru yang dapat menyeimbangkan urusan pribadi dan pekerjaan membuat guru rileks dan semangat menjalani pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan komitmennya terhadap sekolah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Berk dan Gundogmus (2018), Shabir dan Gani (2020), Lugiani dan Yuniarsih (2019), Riffay (2019), Akter et al (2019) yang

menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi.

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur (path coefficient) pada tabel di atas, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi secara langsung dilihat dari nilai original sample sebesar 0,498 dan t-statistics $> 1,96$ yaitu 6,830. Kemudian, berdasarkan nilai p-values yaitu $0,000 < 0,05$ maka variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan dengan perilaku kewargaan organisasi secara langsung. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap perilaku kewargaan organisasi secara langsung, maka H3 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang diterapkan pada guru SMK Swasta di Jakarta Timur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Ketika guru merasa menjadi bagian dari keluarga dan terikat secara emosional terhadap sekolahnya dengan secara langsung dapat mendukung munculnya perilaku kewargaan organisasi untuk sekolahnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sucipto dan Gunawan (2021), Nugraha dan Adnyani (2018), Prasetyo et al. (2017), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi.

H4: Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel indirect effect di atas, variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan komitmen organisasi sebagai mediator diantara keduanya. Nilai original sample dari pengaruh ketiga variabel ini sebesar 0,400 dan t-statistics sebesar $6,922 > 1,96$. Kemudian, berdasarkan nilai p-values $0,000 < 0,05$ maka variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan komitmen organisasi sebagai mediator berpengaruh signifikan secara tidak langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi dan disimpulkan bahwa H4 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang diterapkan pada guru SMK Swasta di Jakarta Timur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui mediasi dari komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Choi dan Lee (2020), Haar & Brougham (2020), Hartono & Etikariena (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi dimediasi oleh komitmen organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan secara empiris melalui deskripsi, pengolahan data statistik, interpretasi dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Peneliti menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan nilai original sample sebesar 0,434 dan t-statistics $> 1,96$ yaitu 5,976. Hal ini memiliki arti bahwa, jika guru-guru SMK Swasta di Jakarta Timur memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi maka guru akan memiliki perilaku kewargaan organisasi yang kuat.

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai original sample sebesar 0,804 dan t-statistics $> 1,96$ yaitu 27,191. Hal ini memiliki arti bahwa, jika guru-guru SMK Swasta di Jakarta Timur memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi maka guru akan memiliki komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat mereka mengajar.

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan nilai original sample sebesar 0,498 dan t-statistics $> 1,96$ yaitu 6,830. Hal ini memiliki arti bahwa, jika guru-guru SMK Swasta di Jakarta Timur memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolah, maka akan menimbulkan perilaku kewargaan organisasi yang kuat.

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan dan positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi dimediasi oleh komitmen organisasi. Nilai original sample sebesar 0,400 dan t-statistics sebesar 6,922 $> 1,96$. Hal ini memiliki arti bahwa, keseimbangan kehidupan kerja mampu mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi melalui komitmen organisasi yang ada pada diri guru SMK Swasta di Jakarta Timur.

Bibliografi

- Afni, Nur', & Amar, Syamsul. (2019). *The Effect Of Emotional Intelligence And Work Life Balance On Organizational Citizenship Behavior With Career Development As Mediating Variable (A Case Study At Pt. Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Head Office And Main Branch, Padang)*. 97(Piceeba), 607–618. <https://doi.org/10.2991/Piceeba-19.2019.67>
- Akter, Arifa, Hossen, Mohammad Awal, & Islam, Md. Nazrul. (2019). Impact Of Work Life Balance On Organizational Commitment Of University Teachers: Evidence From Jashore University Of Science And Technology. *International Journal Of Scientific Research And Management*, 7(04), 1073–1079. <https://doi.org/10.18535/Ijsrm/V7i4.Em01>
- Ananda, Rizki, & Fadhilaturrahmi, Fadhilaturrahmi. (2018). Analisis Kemampuan Guru Sekolah Dasar Dalam Implementasi Pembelajaran Tematik Di Sd. *Jurnal Basicedu*, 2(2), 11–21. Retrieved From <https://www.neliti.com/publications/278052/Analisis-Kemampuan-Guru-Sekolah-Dasar-Dalam-Implementasi-Pembelajaran-Tematik-Di>
- Balpos.Com. (2022). *No Title*. Retrieved From <https://www.balpos.com/main>
- Barber, M., & Mourshed, M. (2007). *How The World's Best-Performing Schools Systems Come Out On Top*. New York: Mckinsey & Company.
- Berk, Cem, & Gundogmus, Fatih. (2018). The Effect Of Work-Life Balance On Organizational Commitment Of Accountants. *Management*, 13(2), 137–159. <https://doi.org/10.26493/1854-4231.13.137-159>
- Buchari, Agustini. (2018). Peran Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 12(2), 106–124. <https://doi.org/10.30984/Jii.V12i2.897>
- Choi, Su Heyong, & Lee, Jung Mi. (2020). The Effect Of Work-Life Balance On Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Psychological Safety. *Journal Of Digital Convergence*, Vol. 18, Pp. 83–92. <https://doi.org/10.14400/Jdc.2020.18.3.083>
- Erdianza, Noor, Tentama, Fatwa, & Sari, Erita Yuliasesti Diah. (2020). The Effect Of Work Enjoyment And Work-Life Balance On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As Mediator. *International Journal Of Management And Humanities*, 4(7), 67–73. <https://doi.org/10.35940/Ijmh.G0683.034720>
- Ernata, Yusvidha. (2017). Analisis Motivasi Belajar Peserta Didik Melalui Pemberian Reward Dan Punishment Di Sdn Ngaringan 05 Kec. Gandusari Kab. Blitar. *Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Sekolah Dasar (Jp2sd)*, 5(2), 781–790. <https://doi.org/10.22219/Jp2sd.V5i2.4828>
- Fiernaningsih, Nilawati. (2019). The Role Of Supervisory Support And Life Balance

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Pada Guru SMK Swasta di Jakarta Timur

Work In Increasing Organizational Citizenship Behavior: Study At Hotel Employees In Malang. *Journal Of Public Administration Studies*, 4(2), 76–84. <https://doi.org/10.21776/Ub.Jpas.2019.004.02.6>

Fraenkel, Jack R., Wallen, Norman E., & Hyun, Helen H. (2012). *How To Design And Evaluate Research In Education* (Eighth Ed.). New York: Mc Graw-Hill.

Fujiawati, Fuja Siti. (2016). Pemahaman Konsep Kurikulum Dan Pembelajaran Dengan Peta Konsep Bagi Mahasiswa Pendidikan Seni. *Jpks (Jurnal Pendidikan Dan Kajian Seni)*, 1(1). <https://doi.org/10.30870/Jpks.V1i1.849>

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0* (Ed. Ke-2). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Haar, Jarrod, & Brougham, David. (2020). Work Antecedents And Consequences Of Work-Life Balance: A Two Sample Study Within New Zealand. *International Journal Of Human Resource Management*, 0(0), 1–24. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1751238>

Hardani, & Dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* (Husnu Abadi, Ed.). Yogyakarta: Cv. Pustaka Ilmu.

Hardiyanti, Apriliani. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Ekstra Peran (Ocb) Melalui Komitmen Organisasional Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram. *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 5(3). <https://doi.org/10.29303/Jmm.V5i3.69>

Hartono, Ghaisa Marin, & Etikariena, Arum. (2021). Keseimbangan Kehidupan-Kerja , Komitmen Organisasi , Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Karyawan Bank Syariah Work-Life Balance , Organizational Commitment , And Organizational Citizenship Behavior Of Bank Syariah Employees. *Psikologika*, 26, 365–382. <https://doi.org/10.20885/Psikologika.Vol26.Iss2.Art9>

Iskandar, Uray. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1). <https://doi.org/10.26418/Jvip.V10i1.2061>

Kemhay, Risman, Muhammad, Abdul Haris, & Hamid, Mustamin. (2021). Sistem Informasi Pengisian Buku Tamu Pada Kantor Imigrasi Kelas I Tpi Ternate. *Jurnal Teknik Informatika (J-Tifa)*, 4(1), 23–27. <https://doi.org/10.52046/J-Tifa.V4i1.1224>

Lugiani, Tigin, & Yuniarsih, Tjutju. (2019). The Influence Of Work Life Balance On The Organizational Commitment Of Female Employees. *Advances In Economics, Business And Management Research*, 65(Icebef 2018), 184–187. <https://doi.org/10.2991/Icebef-18.2019.44>

- Maftuhah, Aufa, Putrawan, I. Made, & Suryadi, Suryadi. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Dan Keadilan Prosedural Terhadap Citizenship Behavior (Cb). *Improvement Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 5(1), 22–35. <https://doi.org/10.21009/Improvement.V5i1.11236>
- Nugraha, I. Putu Satya, & Adnyani, I. Gusti Ayu Dewi. (2018). Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Setda Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2018.V7.I01.P01>
- Prasetio, Arif Partono, Yuniarsih, Tjutju, & Ahman, Eeng. (2017). Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Organizational Citizenship Behaviour In State-Owned Banking. *Universal Journal Of Management*, 5(1), 32–38. <https://doi.org/10.13189/Ujm.2017.050104>
- Rahmawati, Nurul Alifah, & Bachtiar, Arif Cahyo. (2018). Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Perpustakaan Sekolah Berdasarkan Kebutuhan Sistem. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 14(1), 76–86. <https://doi.org/10.22146/Bip.28943>
- Riffay, Achmat. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sd Negeri Di Kecamatan Kota Masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 5(3), 39–47. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.3360415>
- Shabir, Sana, & Gani, Abdul. (2020). Impact Of Work–Life Balance On Organizational Commitment Of Women Health-Care Workers: Structural Modeling Approach. *International Journal Of Organizational Analysis*, 28(4), 917–939. <https://doi.org/10.1108/Ijoa-07-2019-1820>
- Sucipto, Imam, & Gunawan, Ahmad. (2021). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi: Manfaatnya Bagi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Departemen Operasional Pt Ych Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen "E M O R,"* 4(2), 256–270. <https://doi.org/10.32529/Jim.V4i2.718>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utama, Daniel Aditya, & Setiyani, Rediana. (2014). Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas, Dan Responsibilitas Pengelolaan Keuangan Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Dinamika Pendidikan*, 9(2). <https://doi.org/10.15294/Dp.V9i2.4886>
- Zohriah, Anis. (2017). Efektivitas Pelayanan Perpustakaan Sekolah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 3(01), 102–110. <https://doi.org/10.32678/Tarbawi.V3i01.1782>