MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PEGAWAI INSPEKTORAT DAERAH KOTAMOBAGU

Farhan Mujahid Latif[1], Rita Norce Taroreh[2], Yunita Mandagie[3]
[123]Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia
Email: aanlatiff@gmail.com[1] rita.taroreh@unsrat.ac.id[2] mandagiey@unsrat.ac.id[3]

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan mengidentifikasi sejauh mana *Work-Life Balance* dan *Organizational Commitment* memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Inspektorat Daerah Kotamobagu. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif, yakni suatu metode penelitian yang memanfaatkan data dalam bentuk angka sebagai dasar untuk mengukur, menguji, dan menganalisis keterkaitan antarvariabel yang diteliti. Proses penentuan responden menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu metode pengambilan sampel yang mencakup seluruh anggota populasi untuk dijadikan sebagai subjek penelitian. Melalui penerapan teknik tersebut, seluruh populasi yang berjumlah 64 pegawai Inspektorat Daerah Kotamobagu dilibatkan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan variabel *Work-Life Balance*, *Organizational Commitment*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selanjutnya, data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 27. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa *Work-Life Balance* dan *Organizational Commitment* secara bersama-sama memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sementara itu, hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* juga memiliki hubungan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Demikian pula, *Organizational Commitment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Inspektorat Daerah Kotamobagu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan faktor yang berperan dalam mendorong munculnya perilaku positif di luar tugas formal pekerjaan.

Kata Kunci: ***Work-Life Balance*, *Organizational Commitment*, *Organizational Citizenship Behavior*.**

Abstract

This study was conducted to examine and identify the extent to which Work-Life Balance and Organizational Commitment influence Organizational Citizenship Behavior (OCB) among employees of the Kotamobagu Regional Inspectorate. A quantitative research approach was employed, utilizing numerical data to measure, test, and analyze the relationships between the variables under study. Respondents were selected using a "saturated sampling" technique—a method that includes the entire population as research subjects. Consequently, all 64 employees of the Kotamobagu Regional Inspectorate were included in the study sample. Data were collected to gather information regarding

Article history
Received: November 2026
Reviewed: November 2026
Published: November 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 11 Tahun 2026

Work-Life Balance, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior (OCB). The collected data were then analyzed using multiple linear regression analysis with the aid of IBM SPSS software (version 27). The analysis reveals that Work-Life Balance and Organizational Commitment, when considered together, make a positive and significant contribution to enhancing Organizational Citizenship Behavior (OCB). Furthermore, partial analysis indicates that Work-Life Balance has a positive and significant influence on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Similarly, Organizational Commitment also exerts a positive and significant partial effect on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of the Kotamobagu Regional Inspectorate employees. These findings suggest that a balance between professional and personal life, along with an employee's commitment to the organization, are factors that encourage the emergence of positive behaviors beyond the scope of formal job duties.
Keywords: Work-Life Balance, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan untuk mendukung keberhasilan organisasi. Salah satu konsep yang banyak dikaji dalam bidang perilaku organisasi adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Konsep ini merujuk pada tindakan positif yang dilakukan karyawan atas kemauan sendiri sebagai bentuk kontribusi terhadap organisasi, meskipun tindakan tersebut tidak termasuk dalam kewajiban maupun tanggung jawab pekerjaan yang secara resmi telah ditentukan. Robbins dan Judge (2017:19) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku individu yang dilakukan secara sukarela di luar tuntutan pekerjaan utamanya, tetapi memiliki peran dalam menciptakan dan memelihara kondisi sosial serta psikologis yang positif di lingkungan kerja.

Inspektorat Daerah Kotamobagu merupakan salah satu lembaga yang memiliki tanggung jawab membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi pemerintahan, khususnya dalam hal pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah serta tugas pembantuan oleh perangkat daerah. Hasil observasi awal menunjukkan adanya permasalahan yang mengarah pada rendahnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) di kalangan pegawai. Beberapa pegawai masih menunjukkan sikap individualistis dengan hanya fokus pada tugas pribadi sehingga kepedulian terhadap rekan kerja menjadi rendah. Karena itu, OCB menjadi hal yang sangat relevan untuk diperhatikan dalam konteks ini. OCB melibatkan perilaku sukarela yang dilakukan oleh pegawai yang berkontribusi pada efektivitas organisasi tanpa adanya pemaksaan atau imbalan yang khusus. Hal ini dapat berdampak positif pada kualitas kerja, produktivitas, dan citra organisasi.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah *work-life balance*. Organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari setiap pegawai, namun dalam praktiknya kerap terjadi kesalahan kerja baik secara internal maupun eksternal yang dapat memengaruhi operasional organisasi. Menurut Widiyanto (2021), *work-life balance* merupakan keadaan seimbang antara tuntutan karier dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Keseimbangan tersebut dapat menumbuhkan motivasi kerja, meningkatkan kepuasan, dan memperkuat tanggung jawab pegawai baik dalam pekerjaan maupun kehidupan personal. Di samping itu, komitmen organisasi menjadi elemen lain yang berperan dalam munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Kusumaputri (2018), *Organizational Commitment* atau komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara karyawan dengan organisasi.

Kondisi ini ditunjukkan melalui penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, tingkat keterlibatan individu dalam berbagai aktivitas organisasi, serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Pada beberapa penelitian sebelumnya ditemukan adanya ketidakkonsistenan hasil. Penelitian Sari (2023) menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Iroth, Pio, dan Tatimu (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* justru berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal serupa juga terjadi pada variabel *organizational commitment*. Mahardika dan Wibawa (2019) menemukan bahwa *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan penelitian Tahniah, Hafizah, dan Ritonga (2022) melaporkan bahwa variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan. Perbedaan temuan dalam penelitian-penelitian terdahulu ini mendorong peneliti untuk mengkaji lebih jauh hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan dasar tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Inspektorat Daerah Kotamobagu untuk menginvestigasi pengaruh *Work-Life Balance* dan *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Inspektorat Daerah Kotamobagu.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Inspektorat Daerah Kotamobagu.
3. Untuk mengetahui pengaruh *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Inspektorat Daerah Kotamobagu.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai suatu bidang ilmu dan keterampilan yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, termasuk pengaturan hubungan serta pembagian peran karyawan, sehingga seluruh aktivitas pekerjaan dapat terlaksana secara optimal. Pengelolaan tersebut bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam rangka mewujudkan sasaran organisasi, memperhatikan kesejahteraan karyawan, serta memberikan kontribusi positif bagi masyarakat. Manajemen SDM mencakup berbagai fungsi, antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, penegakan disiplin, hingga pemberhentian karyawan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Robbins dan Judge (2017:19), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku individu yang dilakukan secara sukarela di luar tuntutan pekerjaan utamanya, tetapi memiliki peran dalam menciptakan dan memelihara kondisi sosial serta psikologis yang positif di lingkungan kerja. Perilaku ini ditunjukkan melalui kesediaan membantu rekan kerja, melakukan tugas tambahan secara sukarela, serta mematuhi berbagai peraturan yang berlaku dalam organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat OCB yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki loyalitas yang tinggi, dan memberikan dampak positif bagi keberhasilan organisasi.

Work-Life Balance

Menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw dalam Gustina (2022), *work-life balance* diukur melalui tiga aspek utama. Aspek pertama adalah keseimbangan waktu (*time balance*), yaitu kemampuan membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan. Aspek kedua adalah keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), yang menunjukkan tingkat partisipasi individu dalam menjalankan peran di lingkungan kerja maupun kehidupan pribadi. Aspek ketiga adalah keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*), yaitu tingkat kepuasan psikologis yang dirasakan individu terhadap pekerjaan serta peran lainnya dalam kehidupan.

Organizational Commitment

Menurut Busro (2018), komitmen organisasi merupakan sikap yang lahir dari kesediaan, ketulusan, dan kesadaran individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Sikap tersebut tercermin melalui tingkat motivasi serta keyakinan individu dalam mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.

Penelitian Terdahulu

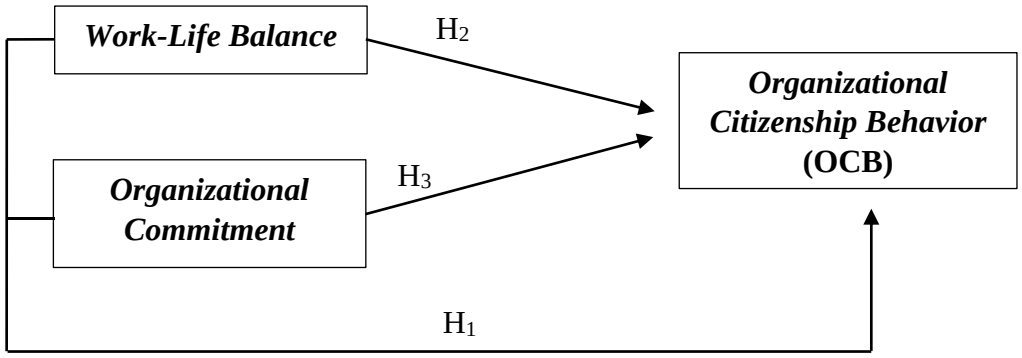
Penelitian Tahniah (2022), berjudul "Pengaruh *Work-Life Balance*, Loyalitas Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel". Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh work-life balance, loyalitas kerja, dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Grand Mercure Medan Angkasa Hotel. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan penelitian yang diterapkan bersifat asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 115 karyawan, dan karena digunakan teknik sampel jenuh, seluruh populasi dijadikan sampel sehingga total responden adalah 115 karyawan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sementara itu, loyalitas kerja serta komitmen organisasional tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian Iroth, Pio dan Tatimu (2022), berjudul "Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji sejauh mana *work-life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Grapari Telkomsel Manado. Metode yang digunakan berupa pendekatan kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 50 responden, menggunakan teknik simple random sampling. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS setelah melalui tahap verifikasi kelayakan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel, *work-life balance* dan kepuasan kerja, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk memperkuat penilaian terkait *work-life balance* dan kepuasan kerja guna meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan.

Penelitian Sari (2023), berjudul "Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus Bsi Cilegon Pasca Merger)". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi sejauh mana *work-life balance*, kepuasan kerja, dan iklim organisasi memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan BSI di Kota Cilegon setelah terjadinya merger. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui aplikasi SPSS 25.0. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan total responden sebanyak 41 orang. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa *work-life balance* tidak memberikan dampak positif signifikan terhadap OCB. Namun, variabel kepuasan kerja dan iklim organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 11 Tahun 2026

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Kajian Teori, 2026

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga *Work-Life Balance* dan *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Inspektorat Daerah Kotamobagu.
H2: Diduga *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Inspektorat Daerah Kotamobagu.
H3: Diduga *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Inspektorat Daerah Kotamobagu.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:17), metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang didasarkan pada paradigma positivisme dan digunakan untuk mengkaji suatu populasi maupun sampel tertentu. Pelaksanaan penelitian ini melibatkan pengumpulan informasi menggunakan instrumen penelitian yang telah ditentukan, kemudian data yang diperoleh diolah melalui teknik analisis statistik atau perhitungan numerik. Penerapan metode tersebut bertujuan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang sebelumnya telah disusun oleh peneliti.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2021:126) mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan unsur penelitian, baik berupa objek maupun subjek, yang mempunyai karakteristik dan jumlah tertentu sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis sehingga dapat diperoleh suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasinya adalah 64 pegawai Inspektorat Daerah Kotamobagu. Peneliti menggunakan teknik probabilitiy sampling atau sampel jenuh dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu, 64 orang.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, yaitu informasi yang dinyatakan dalam bentuk angka dan memiliki karakteristik yang memungkinkan untuk dilakukan pengukuran maupun perhitungan berdasarkan objek yang diteliti. Adapun sumber data yang dimanfaatkan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari

responden melalui penyebaran instrumen penelitian berupa angket atau kuesioner. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui berbagai referensi tertulis, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, serta hasil penelitian atau karya akademis yang relevan dengan variabel penelitian. Berbagai sumber tersebut digunakan sebagai bahan pendukung dan acuan teoritis dalam memperkuat pembahasan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuesioner merupakan salah satu instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden melalui pemberian sejumlah pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang selanjutnya diisi dan dijawab oleh responden sesuai dengan kondisi maupun pendapat masing-masing.

Teknkik Analisis Data

Dalam penelitian ini, proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan pengujian, meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian dilakukan dengan menerapkan analisis regresi linear berganda, uji hipotesis secara parsial (uji t), uji hipotesis secara simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2). Seluruh tahapan pengolahan dan analisis data tersebut dibantu dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1.
Uji Validitas dan Realibilitas

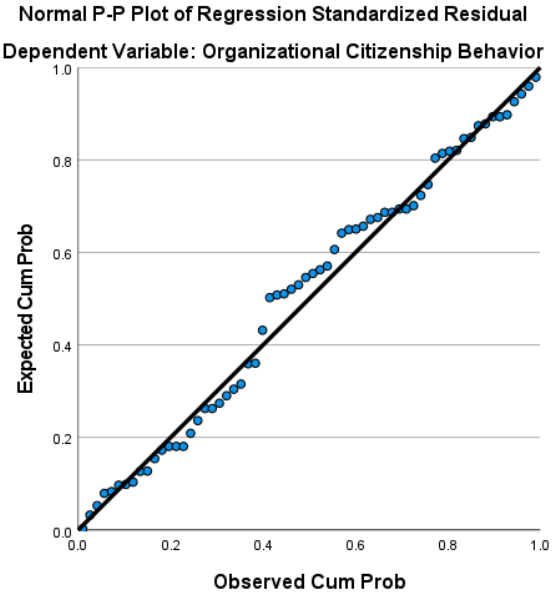
Korelasi (r)						
Variabel	***Statement Item***	**r_{hitung}**	**r_{tabel}**	**Status**	***Cronbach Alpha***	**Status**
	X1.1	0.699	0.2461	Valid		
	X1.2	0.670	0.2461	Valid		
	X1.3	0.702	0.2461	Valid		
	X1.4	0.757	0.2461	Valid		
	X1.5	0.701	0.2461	Valid		
X1	X1.6	0.752	0.2461	Valid	0.806	Reliabel
	X2.1	0.720	0.2461	Valid		
	X2.2	0.723	0.2461	Valid		
	X2.3	0.692	0.2461	Valid		
	X2.4	0.748	0.2461	Valid		
	X2.5	0.792	0.2461	Valid		
X2	X2.6	0.741	0.2461	Valid	0.827	Reliabel
	Y.1	0.594	0.2461	Valid		
	Y.2	0.646	0.2461	Valid		
	Y.3	0.593	0.2461	Valid		
	Y.4	0.751	0.2461	Valid		
	Y.5	0.750	0.2461	Valid		
	Y.6	0.705	0.2461	Valid		
	Y.7	0.648	0.2461	Valid		

	Y.8	0.666	0.2461	Valid		
	Y9	0.692	0.2461	Valid		
Y	Y.10	0.719	0.2461	Valid	0.867	Reliabel

Sumber: *Hasil olah data*, 2026.

Dari table 1, kita dapat mengetahui bahwa ketiga variabel yang disebutkan memiliki pernyataan masing-masing. Semua data yang dikumpulkan peneliti terbukti valid dan dapat diandalkan karena nilai yang diperoleh untuk pengujian signifikansi (rhitung) lebih besar dari nilai yang tercantum dalam table (rtabel) dengan tingkat signifikansi kurang dari 0.05. Selain itu, nilai alpha Cronbach juga melibihi 0.7.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot Regression Standardized Residual
(Sumber: Hasil olah data, 2026)

Gambar 2 menunjukkan bahwa pada grafik Normal P-P *of Regression Standardized Residual*, titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Dengan pola penyebaran demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

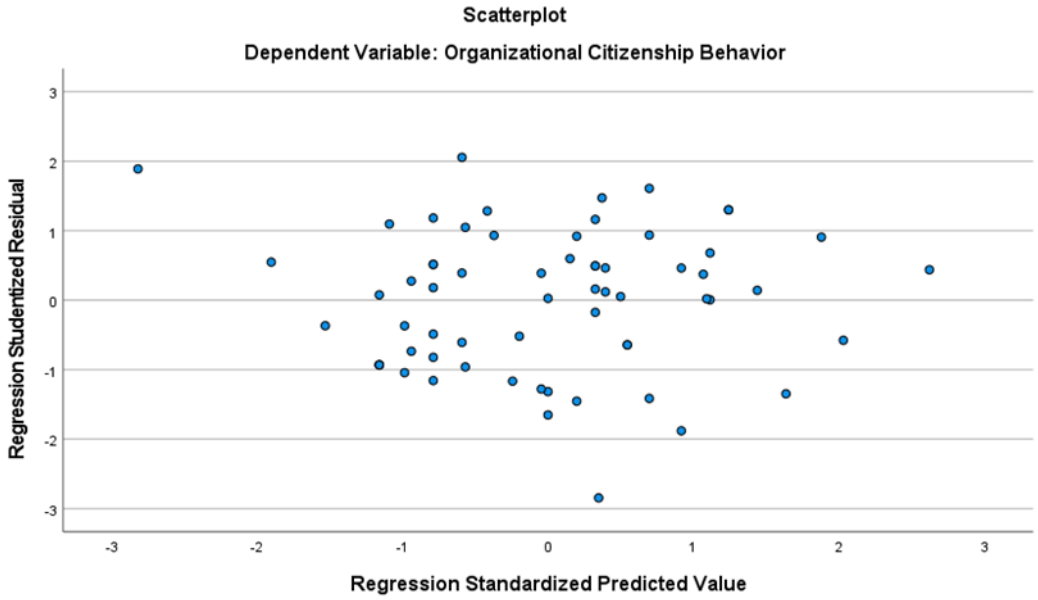
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work Life Balance	.984	1.017
	Organizational Commitment	.984	1.017

Sumber: *Hasil olah data*, 2026

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 11 Tahun 2026

Berdasarkan aturan, nilai VIF yang kurang dari 10 menandakan tidak adanya multikolinearitas. Hasil pada tabel memperlihatkan bahwa kedua variabel memiliki nilai VIF sebesar 1.017 dan tolerance di atas 0,1. Dengan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas, sehingga *Work-Life Balance* (X1) dan *Organizational Commitment* (X2) tidak saling memengaruhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot
(Sumber: Hasil olah data, 2026)

Berdasarkan gambar 3, sebaran titik-titik pada grafik terlihat menyebar secara acak dan tidak menunjukkan kecenderungan membentuk pola tertentu. Dengan demikian, Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Artinya, tidak ditemukan gangguan dalam model regresi akibat ketidaksamaan varians, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Analisis Regeresi Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	Sig
1	(Constant)	17.198	6.322		.008
	Work Life Balnce	.365	.180	.223	.047
	Organiztional Commitment	.687	.149	.507	<,001

Sumber: *Hasil Olah Data*, 2026

Berdasarkan tabel 4.7, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:
$Y = 17.198 + 0.365X_1 + 0.687X_2$

Penjelasan persamaan tersebut adalah:

1. Konstanta sebesar 17.198 dengan nilai positif menunjukkan bahwa apabila *Work-Life Balance* dan *Organizational Commitment* bernilai 0 (nol), maka *Organizational Citizenship Behavior* berada pada angka 17.198.
2. Koefisien regresi *Work-Life Balance* sebesar 0.365 yang bertanda positif mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Work-Life Balance* akan meningkatkan nilai *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0.365.
3. Koefisien regresi *Organizational Commitment* sebesar 0.687 dengan tanda positif berarti setiap kenaikan satu satuan pada *Organizational Commitment* akan menghasilkan kenaikan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0.687.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.999	2	107.999	11.710	<,001
	Residual	562.610	61	9.223		
	Total	778.609	63			

Sumber: *Hasil Olah Data*, 2026

Berdasarkan table 4 terlihat bahwa Fhitung memiliki nilai sebesar 11.710, yang lebih tinggi dibandingkan Ftabel yaitu 3.15. Nilai signifikansi < 0.001 menunjukkan bahwa hasil tersebut berada di bawah batas signifikansi 0.05. Dengan demikian, sesuai dengan pedoman penentuan keputusan dalam uji simultan pada analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* (X1) dan *Organizational Commitment* (X2) secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada Inspektorat Daerah Kotamobagu.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2.721	.008
	Work Life Balance	2.029	.047
	Organizational Commitment	4.617	<,001

Sumber: *Hasil olah data*, 2026

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, diperoleh gambaran mengenai pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Nilai thitung untuk variabel *Work-Life Balance* (X1) sebesar 2.029 > ttabel 2.000 dengan signifikansi 0.047 < 0.05. Dengan demikian, H0 ditolak, yang berarti *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y), sehingga hipotesis diterima.
2. Nilai thitung untuk variabel *Organizational Commitment* (X2) sebesar 4.617 > ttabel 2.000 dengan signifikansi < 0.001 < 0.05. Oleh karena itu, H0 ditolak, yang menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y), sehingga hipotesis dapat diterima.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 11 Tahun 2026

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527[a]	.277	.254	3.037

Sumber: *Hasil olah data*, 2026

Berdasarkan table 6, nilai R Square adalah 0.277. Artinya, variabel independen yaitu *Work-Life Balance* dan *Organizational Commitment* memberikan kontribusi sebesar 27,7% terhadap variabel dependen *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa *Work-Life Balance* dan *Organizational Commitment* secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam mengatur keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan dalam mendorong peningkatan perilaku OCB. Pegawai yang mampu memenuhi kebutuhan pekerjaan tanpa mengesampingkan kehidupan pribadinya cenderung memiliki semangat dan dorongan yang lebih tinggi untuk memberikan kontribusi tambahan bagi organisasi. Di sisi lain, tingkat komitmen organisasi yang kuat juga dapat mendorong pegawai untuk menunjukkan kesetiaan dan tanggung jawab terhadap tempat mereka bekerja, serta mengutamakan pencapaian tujuan organisasi dibandingkan kepentingan individu. Sikap tersebut tercermin melalui kesediaan pegawai dalam melaksanakan tindakan positif di luar kewajiban formalnya. Selain itu, adanya keterikatan emosional antara pegawai dengan pekerjaan maupun organisasi turut mendukung terbentuknya perilaku OCB. Pegawai yang memiliki hubungan emosional dan rasa keterikatan yang baik cenderung mampu membangun interaksi positif dengan sesama rekan kerja, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta menunjukkan kepedulian terhadap lingkungan organisasi. Hal tersebut dapat diwujudkan melalui kesediaan membantu rekan kerja, memberikan informasi yang diperlukan, dan menjaga komunikasi serta kerja sama yang efektif dalam tim. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Wulan, et al. (2025), yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Inspektorat Daerah Kotamobagu. Kemampuan pegawai dalam mengelola keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan dorongan dari dalam diri untuk memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi. Kondisi tersebut mendorong munculnya kesediaan pegawai untuk melakukan berbagai tindakan positif secara sukarela, termasuk perilaku yang mencerminkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Oleh karena itu, Inspektorat Daerah Kotamobagu perlu memperhatikan pengelolaan waktu kerja serta

pendistribusian tugas secara proporsional. Organisasi diharapkan mampu melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap beban kerja setiap pegawai agar pembagian tugas dapat disesuaikan dengan kemampuan dan ketersediaan waktu masing-masing. Langkah ini diperlukan untuk meminimalkan risiko kelelahan dan tekanan kerja yang berlebihan. Melalui pengaturan waktu dan pembagian beban kerja yang tepat, diharapkan tercipta suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai memiliki kesempatan yang memadai untuk menyelesaikan tanggung jawabnya secara optimal serta terdorong untuk memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Pada akhirnya, kondisi tersebut dapat meningkatkan *work-life balance* secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Iroth, Pio, dan Tatimu (2022) berjudul *"Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado"*, yang juga menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Pengaruh *Organizaitonal Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diketahui bahwa *Organizational Commitment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Inspektorat Daerah Kotamobagu. Komitmen organisasi memiliki peran penting dalam mendorong munculnya OCB, salah satunya melalui pengurangan potensi penumpukan pekerjaan di lingkungan Inspektorat. Komitmen tersebut mencerminkan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi atau unit kerjanya. Tanpa komitmen organisasi yang kuat, pelaksanaan pekerjaan tidak dapat berjalan secara optimal. Selain itu, komitmen organisasi juga berfungsi untuk meminimalkan terjadinya kesalahan dalam penyampaian maupun penerimaan informasi. Temuan ini selaras dengan penelitian Saraswati dan Hakim (2019) berjudul *"Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang"*, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* dan *Organizational Commitment* secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. *Work-Life Balance* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. *Organizational Commitment* juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Inspektorat Daerah Kotamobagu diharapkan dapat lebih mengoptimalkan penerapan *Work-Life Balance* dalam lingkungan organisasi, sehingga pegawai mampu mengatur dan membagi waktu secara proporsional antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga. Hal ini penting untuk diperhatikan karena terciptanya keseimbangan antara kedua aspek tersebut berpotensi mendorong peningkatan kinerja pegawai.
2. Inspektorat Daerah Kotamobagu juga perlu mengidentifikasi metode kerja yang lebih cepat dan efisien sehingga pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dengan objek penelitian yang lain, serta mempertimbangkan variabel selain *Work-Life Balance* dan *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, didukung oleh teori atau penelitian terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Deskriyanto, P. K. (2021). Pengaruh Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Akuntansi Dan Bisnis, 1(1), 50-58.

Fajri, A. (2022). Pengaruh work-life balance generasi milenial terhadap OCB: peran pemediasi kepuasan kerja. Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 9(1), 183-187.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 27 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gustina, A. (2022). Work Life Balance di Era Pandemi: Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. *UPY Business and Management Journal (UMBJ)*, *1*(2), 43-49.

Hasibuan, M. S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.

Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 8(1), 64-74.

Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional. Jurnal Manajemen Motivasi, 15(2), 62-66.

Iroth, A. F., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. *Productivity*, *3*(4), 354-360.

Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen pada perubahan organisasi: Perubahan organisasi dalam perspektif Islam dan psikologi*.

Larasati, G., & Susilowati, I. (2021). Pengaruh Transformational Leadership, Job Satisfaction, dan Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 3(1), 1-12.

Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh budaya organisasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).

Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 4(2), 985–993. https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456.

May, M. P., & Shalahuddin, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kubu Raya. 09(02), 107–117.

Pangemanan F., L., Pio R., J., Tumbel T., M. (2017), Pengaruh Work-life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan kerja, Jurnal Administrasi Bisnis, Program studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia.

Panie, W. S., Fanggidae, R. E., Salean, D. Y., & Timuneno, T. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(1), 315-322.

Piyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT

Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1(2).

Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, *9*, 61-69.

Putu, Ni Ayu Krisnawati, dan I Wayan Suartana. 2017. "Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi." E\(\textit{-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana},\) Vol. 21, No. 3, hlm. 2539-2566.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17 ed.). Pearson Education. https://libgen.is/book/index.php?md5=9385E45E74B8303114E9F9DFBD7F 4D56

Rosyidah, Z. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap organizational citizenship behavior dengan variabel mediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT. Textile industry indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Saraswati, K. D. A., & Hakim, G. R. U. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang. Jurnal Sains Psikologi, 8(2), 238-247.

Sari, N. K. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (studi kasus bsi cilegon pasca merger) (doctoral dissertation uin sunan kalijaga yogyakarta).

Smith, S. J. (2019). *Work-life balance and job satisfaction among outreach athletic trainers: An action research case study* (Doctoral dissertation, Capella University).

Soelton, M. (2023). How Did It Happen: Organizational Commitment and Work-Life Balance affect Organizational Citizenship Behavior. JDM (Jurnal Dinamika Manajemen), 14(1), 149-164.

Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.

Sumarsi, S., & Rizal, A. (2022). The effect of competence and quality of work life on organizational citizenship behavior (OCB) with organizational commitment mediation. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS) Volume*, *2*.

Tahniah, D. P., Hafizah, & Ritonga, I. M. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Loyalitas Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel. Jurnal Ekonomi Bisnis Digital, 1(2), 95–106.

Verianto, D. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan*.

Wibowo, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.

Yohanson, A. K., dkk. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Cabang Tanggamus. Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis, 06(02), 143–148.