



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2022) pp: 5469-5476

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto

Rahmayani Adela Cesyta Rusadi¹, Agung Widhi Kurniawan², Zainal Ruma³, Anwar⁴, Rezky Amalia Hamka⁵

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

rahmayaniadelacr@gmail.com¹, agungwk@unm.ac.id², zainal.ruma@unm.ac.id³, anwar@unm.ac.id⁴,

rezky.amalia.hamka@unm.ac.id⁵

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Intrinsik dan *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sampel yang digunakan sebanyak 40 responden dengan metode sampel Sensus. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Instrumen Penelitian, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F, serta Koefisien Determinasi, dengan menggunakan bantuan olah data Statistical Product and Service Solution (SPSS versi 30). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Motivasi Intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan berdasarkan pada hasil uji parsial bahwa variabel Motivasi Intrinsik (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $7,452 > t$ tabel $2,026$. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan pada hasil uji t memiliki nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$ nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,076 > 2,026$. 3) Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Intrinsik dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* pada hasil Uji simultan dengan diperoleh nilai F hitung sebesar $86,372$ dengan nilai signifikansi $< 0,001$, dan sig lebih kecil dari nilai probabilitas $0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian secara parsial Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Secara simultan mengungkapkan bahwa Motivasi Intrinsik dan *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto.

Kata kunci: Motivasi Intrinsik, *Work-Life Balance*, *Organizational Citizenship Behavior*.

1. Latar Belakang

Setiap organisasi atau instansi pemerintahan memiliki tujuan untuk mencapai visi dan misinya melalui kinerja optimal dari para pegawai. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sebagai salah satu elemen penting dalam pemerintahan memiliki tanggung jawab besar dalam peningkatan kualitas pendidikan dan pelestarian kebudayaan di daerahnya. Keberhasilan program dan kebijakan pendidikan serta kebudayaan sangat bergantung pada kinerja pegawai yang terlibat dalam implementasinya. Namun, untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal, faktor-faktor yang mempengaruhi sikap kerja para pegawai perlu diperhatikan. Salah satu konsep penting yang relevan dalam konteks ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku pegawai yang melampaui tugas-tugas formal mereka untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Menurut Robbins dan Coulter (2015), dalam ranah manajemen sumber daya manusia, dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior*. Istilah *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang bukan merupakan bagian dari tugas yang telah dipersyaratkan secara formal bagi seorang karyawan tetapi secara keseluruhan mendorong fungsi efektif organisasi. Karyawan sering dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan dalam upaya peningkatan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugasnya. Mereka harus senantiasa berhadapan dengan berbagai tugas yang sifatnya mendesak dan dituntut untuk segera diselesaikan. Mereka dituntut untuk tidak hanya bekerja seperti yang ada pada perspektif bekerja atau bekerja hanya sesuai

dengan tugas-tugas resminya saja (intra-role), tetapi mereka dihadapkan bekerja melebihi apa yang seharusnya mereka lakukan dalam tugasnya (ekstra-role). Perilaku kerja ekstra-role tersebut sering disebut pula sebagai Organizational Citizenship Behavior.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang dilakukan secara sadar dan sukarela di luar deskripsi pekerjaan formal, dan jika tidak dilakukan, tidak akan ada sanksi. Tanpa adanya perilaku sukarela (OCB) dari karyawan, maka akan menjadi penghambat dalam mencapai tujuan dan menimbulkan berbagai masalah seperti masalah pribadi di antara rekan kerja, kurangnya tanggung jawab etika, dan tidak efektifnya suatu organisasi (Astuti, et al.,2025)

Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang berarti sikap sukarela untuk membantu orang lain. OCB dianggap penting karena mencakup perilaku sukarela yang ditujukan baik kepada organisasi maupun rekan kerja, yang mendorong kerja sama dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, OCB juga melibatkan perilaku positif dari anggota organisasi, yang tercermin dalam kesediaan mereka untuk bekerja dan berkontribusi kepada organisasi. Organizational Citizenship Behavior (OCB) mencerminkan loyalitas, kecintaan, dan rasa memiliki anggota terhadap organisasi mereka (Jufrizen et al., 2020).

OCB tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif, tetapi juga membantu organisasi dalam mengatasi berbagai tantangan operasional. Pegawai yang menunjukkan OCB cenderung lebih proaktif, termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak, dan memiliki komitmen tinggi terhadap tujuan organisasi. Hal ini sangat relevan dalam konteks dinas pendidikan, di mana interaksi antarpegawai, kolaborasi tim, dan upaya kolektif sangat penting untuk mencapai hasil pendidikan yang berkualitas.

Konsep Organizational Citizenship Behavior (OCB) ditandai dengan upaya sukarela dari karyawan untuk kepentingan organisasi tanpa mengharapkan imbalan. Selama tiga dekade terakhir, OCB telah berkembang menjadi konsep yang kuat. Baik para peneliti maupun praktisi manajemen terlibat dalam menganalisis faktor-faktor yang meningkatkan OCB di berbagai lingkungan kerja, terutama di perusahaan berbasis pengetahuan. OCB umumnya dikaitkan dengan peningkatan efisiensi dan profitabilitas, inovasi, perbaikan proses, serta kepuasan dan retensi pelanggan. Selain itu, OCB juga memainkan peran penting dalam kemampuan karyawan untuk menghadapi ketidakpastian dalam organisasi (Jha & Jha, 2010).

Agar dapat meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pekerja, maka sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan meningkatnya atau timbulnya Organizational Citizenship Behavior (OCB). Faktor pertama yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi dianggap sebagai salah satu elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan terus berupaya untuk mengembangkan dirinya demi kemajuan organisasi (Saraswati & Hakim, 2019).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan di mana seorang karyawan mendukung organisasi tertentu dan tujuannya, serta memiliki niat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi tersebut. Tingginya komitmen menunjukkan loyalitas karyawan yang kuat terhadap organisasi yang mempekerjakannya (Robbins & Judge, 2017).

Selain itu, faktor lain yang memengaruhi kemunculan Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, di mana seseorang melakukan suatu aktivitas karena merasa tertarik dan mendapatkan kepuasan secara spontan dari aktivitas tersebut (Suwatno, 2014).

Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan suatu aktivitas karena adanya kepuasan pribadi dan minat terhadap aktivitas tersebut. Dalam konteks pekerjaan, pegawai dengan motivasi intrinsik yang tinggi akan cenderung lebih bersemangat, memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, dan berusaha mencapai hasil yang terbaik tanpa memerlukan imbalan eksternal (Mujahid & Nugraha, 2020).

Salah satu faktor memengaruhi munculnya perilaku Organizational Citizenship Behavior adalah Work-Life Balance. Work-Life Balance merupakan strategi organisasi yang bijaksana atau kegiatan administratif yang dirancang untuk mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mendukung karyawan agar dapat menjalani kehidupan pribadi mereka dengan baik (Adekunle et al.,2018)

Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) Work-Life Balance diartikan sebagai dampak positif atau negatif bekerja ke kehidupan pribadi atau kehidupan pribadi ke pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) individu akan terganggu ketika pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi dan sebaliknya. Delecta (2011) menyatakan bahwa ketidakseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi keseluruhan kesejahteraan individu menyebabkan masalah seperti ketidakpuasan dari kehidupan, kesedihan yang berkepanjangan. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan sejauhmana individu beradasama-sama terlibat dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga dan sama-sama puas di keduanya

Work-Life Balance atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi perhatian utama dalam dunia kerja modern. Faktanya, saat ini tenaga kerja lebih menekankan pada keseimbangan kehidupan kerja daripada pendapatan saja (Meenakshi, V, & Ravichandran, 2013) dalam (R, S, & Murthy, 2015). Di Indonesia, sebuah survei yang dilakukan oleh Nielsen mengatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan rumah adalah kekhawatiran terbesar bagi masyarakat Indonesia terlepas dari masalah keuangan (Post, 2012).

Work-Life Balance yang baik memungkinkan pegawai untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, sehingga mereka dapat menjalankan kedua aspek tersebut secara harmonis. Pegawai yang mampu mengelola Work-Life Balance dengan baik biasanya lebih produktif, memiliki tingkat stres yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Keseimbangan ini sangat penting untuk menghindari kelelahan kerja dan burnout yang dapat berdampak negatif pada motivasi dan kinerja pegawai. Di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, di mana tekanan untuk mencapai target pendidikan dan kebudayaan cukup tinggi, menjaga Work-Life Balance yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas dan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan Work-Life Balance memiliki hubungan yang signifikan dengan Organizational Citizenship Behavior. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik tinggi dan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih loyal terhadap organisasi dan bersedia memberikan kontribusi lebih tanpa imbalan langsung.

OCB juga sering dikaitkan dengan peningkatan efektivitas organisasi, kepuasan kerja, dan retensi pegawai. Dalam konteks dinas pendidikan, peningkatan OCB di kalangan pegawai dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam hal pelaksanaan program pendidikan, peningkatan mutu layanan kepada siswa, dan inovasi dalam pengembangan kurikulum atau metode pembelajaran (Darsana & Koerniawaty, 2021).

Motivasi intrinsik memainkan peran yang sangat signifikan dalam membentuk Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan. Motivasi intrinsik, yang mengacu pada dorongan internal yang memotivasi individu untuk melakukan tugas-tugas tanpa perlu imbalan eksternal, dapat mempengaruhi secara positif kecenderungan pegawai untuk terlibat dalam perilaku yang melampaui deskripsi kerja mereka. Dalam konteks Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto, motivasi intrinsik dapat mendorong pegawai untuk terlibat lebih aktif dalam membantu rekan kerja atau berkontribusi secara sukarela pada proyek-proyek yang mendukung misi organisasi, bahkan ketika tugas-tugas tersebut tidak termasuk dalam tanggung jawab resmi mereka. Ketika pegawai merasa termotivasi oleh kepuasan dari pekerjaan mereka sendiri, mereka lebih mungkin untuk merasa bertanggung jawab terhadap keseluruhan tim dan lebih tanggap terhadap kebutuhan kolektif organisasi.

Work-Life Balance juga memainkan peran krusial dalam mendukung praktik OCB di lingkungan kerja. Ketika pegawai memiliki kemampuan untuk mengelola waktu kerja dan kehidupan pribadi dengan efektif, tingkat stress menjadi berkurang, sehingga mereka lebih mampu untuk berpartisipasi dalam perilaku positif di tempat kerja. Bagi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto, pengaturan waktu yang seimbang dapat memungkinkan mereka untuk memberikan perhatian ekstra pada kebutuhan rekan kerja atau siswa, yang mana hal ini dapat secara langsung meningkatkan OCB.

Keterkaitan antara motivasi intrinsik dan Work-Life Balance ini dapat diilustrasikan lebih lanjut melalui contoh-contoh empiris yang menunjukkan bahwa pegawai dengan motivasi intrinsik tinggi cenderung memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan mereka, yang mana pandangan ini diperkuat ketika Work-Life Balance mereka terjaga. Motivasi intrinsik yang kuat dipadu dengan kemampuan mengelola work-life dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, peningkatan dalam kedua aspek ini dapat menciptakan sikap yang mendukung dalam diri

pegawai, mendorong mereka untuk terlibat dalam tindakan-tindakan yang mendukung tujuan organisasi secara sukarela dan proaktif.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan rendahnya tingkat OCB misalnya merasa masing-masing pegawai sudah memiliki tanggung jawab sehingga inisiatif untuk memberikan bantuan kepada rekan kerja kurang. Pegawai yang tidak memiliki motivasi intrinsik sering kali kurang antusias dalam melaksanakan tugas-tugas tambahan. Selain itu, masalah Work-Life Balance juga menjadi keluhan, terutama bagi pegawai yang harus mengelola waktu antara pekerjaan, keluarga, dan kegiatan pribadi lainnya.

Masalah ini dapat mengarah pada rendahnya kinerja pegawai, yang pada gilirannya mempengaruhi efektivitas program pendidikan dan kebudayaan yang dijalankan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana motivasi intrinsik dan Work-Life Balance dapat berkontribusi terhadap peningkatan OCB pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini sangat relevan untuk dilakukan karena dapat memberikan kontribusi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, manajemen dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, seperti program pelatihan yang berfokus pada pengembangan motivasi intrinsik dan kebijakan yang mendukung Work-Life Balance.

Latar belakang ini menggaris bawahi pentingnya motivasi intrinsik dan Work-Life Balance sebagai faktor kunci yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior di kalangan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara faktor-faktor ini akan membantu dalam merancang intervensi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan pendekatan yang lebih holistik terhadap pengelolaan sumber daya manusia, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan berorientasi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan dan kebudayaan di Kabupaten Jeneponto.

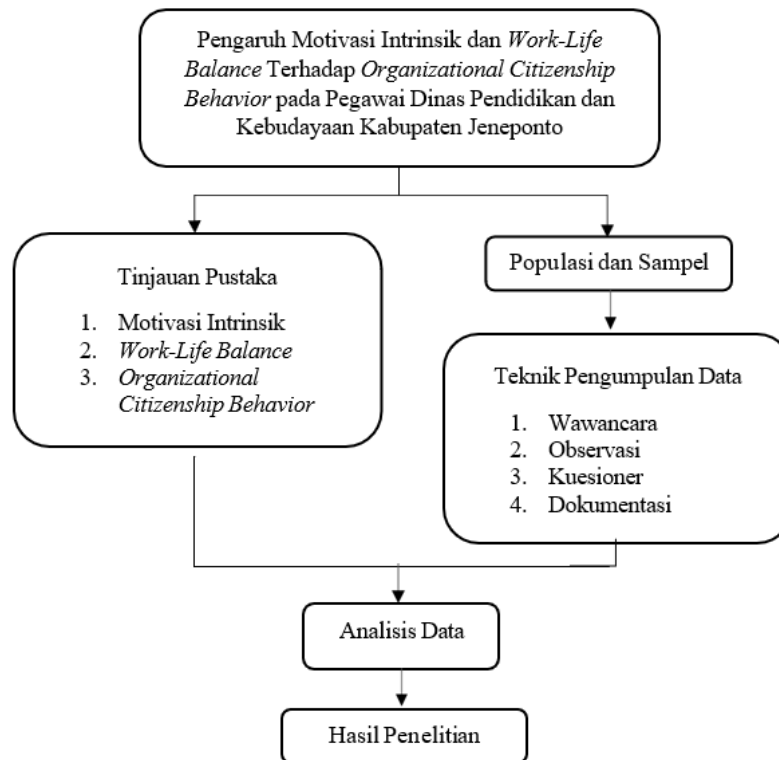
2. Metode Penelitian

2.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif atau menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memiliki struktur yang sistematis, dengan data yang diambil langsung dari sumbernya, misalnya melalui pendapat pegawai atau karyawan yang diwawancarai atau dari objek yang sedang diamati (Istijanto, 2005). Pengaruh pada antar variabel diteliti dengan menggunakan cara perhitungan statistik SPSS.

2.2. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian mencakup langkah- langkah yang sistematis yang diambil oleh peneliti, termasuk pemilihan metode, pengumpulan data, dan analisis, sehingga tujuan penelitian dapat tercapai secara ilmiah dan terstruktur. (Sugiyono, 2013).



Gambar. Desain Penelitian

2.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan individu atau objek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti sebagai fokus kajian untuk dianalisis dan diambil kesimpulan (Kurniawan & Puspitaningtiyas, 2023). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto yang beralamat di Jl. Abdul Jalil Sikki No.29, Kec. Balang Toa, Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 130 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Sugiyono, 2019) sampel ini diambil sebagai wakil populasi yang dapat mencerminkan karakteristik keseluruhan, sehingga data yang diperoleh dari sampel dapat digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai populasi. Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Usman & Akbar (2008) penelitian sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik. Berdasarkan informasi tersebut, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian sensus dengan bantuan kuesioner, dimana respondennya berjumlah 40 orang.

2.4. Metode Pengumpulan Data

Teknik dan instrumen pengumpulan data adalah faktor penting dalam keberhasilan sebuah penelitian. Metode merujuk pada cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, yang dapat dilakukan melalui angket, observasi, tes, dokumentasi, dan lain-lain.

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yaitu pendekatan analisis yang mengorganisir dan mengelompokkan data, kemudian menganalisisnya untuk memberikan gambaran mengenai masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungannya. Data yang digunakan berasal dari data primer, yang diperoleh melalui daftar pertanyaan yang telah dijawab oleh responden penelitian.

3. Hasil dan Diskusi

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto, diperoleh temuan bahwa motivasi intrinsik memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hasil analisis regresi dalam pengujian hipotesis menunjukkan nilai koefisien regresi (B) untuk variabel motivasi intrinsik sebesar 0,583 dengan nilai t hitung sebesar 7,452, yang jauh lebih besar daripada t tabel sebesar 2,026. Selanjutnya, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan secara statistik bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi intrinsik terhadap OCB, di mana setiap kenaikan satu satuan motivasi intrinsik akan meningkatkan OCB pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto. Temuan ini mempertegas bahwa motivasi intrinsik memegang peran penting dalam mendorong pegawai untuk melakukan perilaku-perilaku ekstra dalam organisasi melampaui tuntutan formal pekerjaan.

Lebih jauh, temuan tersebut memperlihatkan bagaimana dorongan dari dalam diri pegawai, seperti keinginan untuk berkembang, kepuasan terhadap pekerjaan, rasa memiliki serta loyalitas terhadap organisasi, menjadi sumber energi utama yang mendorong munculnya perilaku organisasi yang positif. Motivasi intrinsik muncul sebagai kekuatan pendorong non-material yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendorong keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas sukarela (Organizational Citizenship Behavior). Perilaku tersebut meliputi inisiatif individu untuk membantu rekan kerja, berkomitmen pada kepentingan organisasi, serta memberikan kontribusi di luar tugas formal yang diberikan. Dalam konteks ini, pegawai yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung menunjukkan sikap proaktif, responsif terhadap permasalahan organisasi, dan lebih adaptif terhadap perubahan atau inovasi yang dicanangkan oleh manajemen. Hal ini bisa terjadi karena motivasi intrinsik mendorong individu untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan itu sendiri, bukan hanya dari faktor eksternal seperti gaji atau penghargaan. Keterlibatan tersebut juga bisa meningkatkan atmosfir kerja yang sehat, memperkuat kohesi tim, serta menurunkan risiko konflik ataupun perilaku kontraproduktif (Counterproductive Work Behavior). Analisis berdasarkan hasil penelitian ini menampilkan bahwa organisasi yang konsisten dalam memupuk dan mengembangkan motivasi intrinsik pada pegawainya akan lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tumbuhnya OCB secara berkelanjutan.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Work-Life Balance memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji statistik pada tabel coefficients, di mana variabel Work-Life Balance (X2) memiliki nilai t sebesar 2,076, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,026. Selanjutnya, nilai signifikansi sebesar 0,045 juga lebih kecil dibandingkan dengan batas signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan secara statistik bahwa Work-Life Balance berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan perilaku Organizational Citizenship Behavior pada lingkungan kerja yang diteliti. Ini menunjukkan bahwa semakin baik Work-Life Balance yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi tingkat OCB yang dapat ditunjukkan dalam aktivitas sehari-hari di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto.

Temuan ini berdasarkan pada analisis yang komprehensif terhadap data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner, yang kemudian diolah dengan metode regresi linier. Nilai koefisien B sebesar 0,670 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada persepsi Work-Life Balance pegawai, maka terjadi peningkatan sebesar 0,670 satuan pada skor OCB, jika variabel lain diasumsikan tetap. Standar error yang relatif kecil (0,034) menandakan hasil estimasi yang stabil. Pengaruh positif ini menggambarkan bahwa kemampuan pegawai untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, memberikan kontribusi nyata dalam perilaku ekstra peran yang mencerminkan OCB, seperti membantu rekan kerja di luar tugas utama, peduli terhadap organisasi, berinisiatif, hingga menjaga lingkungan kerja yang harmonis. Signifikansi statistik ini tidak hanya bukti aritmetika, tetapi juga esensi dari pentingnya pengelolaan Work-Life Balance di sektor publik, khususnya di bidang pendidikan dan kebudayaan yang menuntut tingkat dedikasi dan loyalitas yang tinggi dari para pegawainya. Pegawai dengan Work-Life Balance yang baik cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, mudah termotivasi, serta memiliki empati dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Kondisi ini pada akhirnya

memperkuat dan memfasilitasi kemunculan perilaku OCB, yang merupakan salah satu indikator penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas institusi pemerintah.

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Work-Life Balance terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan dalam menjelaskan pengaruh motivasi intrinsik dan Work-Life Balance terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto. Nilai F hitung sebesar 86,372 dengan tingkat signifikansi $<0,001$ sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel ANOVA, menunjukkan kuatnya model prediksi tersebut. Nilai signifikansi yang jauh di bawah ambang batas 0,05 menandakan bahwa secara simultan, motivasi intrinsik dan work-life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas ini berkontribusi secara nyata dalam menentukan tingkat OCB pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik serta semakin optimal Work-Life Balance yang dirasakan, maka Organizational Citizenship Behavior pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto akan semakin meningkat, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya secara lebih efektif dan efisien.

Pembahasan mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan Work-Life Balance terhadap OCB pada penelitian ini memperlihatkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting dalam mendorong perilaku ekstra-peran (extra-role behavior) di lingkungan organisasi. Motivasi intrinsik sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri individu, membentuk pegawai yang mampu bekerja secara mandiri, memiliki orientasi tujuan, dan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan tanpa semata-mata mengandalkan faktor eksternal, seperti insentif finansial. Hal ini berkontribusi pada munculnya perilaku-perilaku positif yang menguntungkan organisasi, seperti membantu rekan kerja, memberikan saran yang konstruktif kepada pimpinan, serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap institusi. Di sisi lain Work-Life Balance yang terjaga dengan baik memungkinkan pegawai dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga mengurangi tingkat stres yang berlebihan dan kelelahan emosional yang dapat berdampak negatif bagi organisasi.

Ketika pegawai merasa mendapat dukungan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat, yang pada akhirnya akan mendorong partisipasi aktif dan sukarela dalam mendukung tujuan organisasi melalui perilaku Organizational Citizenship Behavior. Dengan demikian, sinergi antara motivasi intrinsik dan Work-Life Balance secara simultan memperkuat komitmen pegawai dalam memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi tanpa mengharapkan imbalan tambahan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan adaptif terhadap dinamika perubahan organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula perilaku kewargaan organisasi yang mereka tunjukkan dalam lingkungan kerja. Selain itu, Work-Life Balance juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pegawai di instansi yang sama. Dengan adanya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, pegawai cenderung lebih mampu menjalankan peran dan tugas-tugasnya di luar deskripsi kerja secara sukarela demi kemajuan organisasi. Lebih lanjut, temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi intrinsik dan Work-Life Balance secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Sinergi antara motivasi intrinsik dan kemampuan menjaga keseimbangan hidup dan kerja akan semakin mendorong pegawai untuk menunjukkan perilaku ekstra yang bermanfaat bagi organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih optimal.

Referensi

1. Adekunle, S. A., & Ejechi, J. O. (2018). Modelling repurchase intention among smartphones Userin Nigeria. *Journal of Modelling in Management*, 13(4), 794-814.
2. Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan work from home (WFH) di masa pandemi COVID-19: studi literatur. In *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)* (Vol. 1, No. 1, pp. 340-349).

3. Astuti, W. D., Burhanuddin, B., Musa, C. I., Haeruddin, M. I. M., & Aswar, N. F. (2025). The Influence Of Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction On The Performance Of Employees Of Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 423-435.
4. Bahar, D. F., & Prasetyo, A. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Work-life Balance Pada Pegawai Perum Bulog Jakarta Selatan. *eProceedings of Management*, 8(4).
5. Chavan, R., Murthy, D. S., & Reddy, I. T. N. (2021). Work & family stress on work- life balance of corporate hospital doctors. *Journal of Management (IJM)*, 12(4), 138-149.
6. Danarjati, D.P., A.Murtiadi dan A.R. Ekawati. 2013. *Pengantar Psikologi Umum*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
7. Darsana, I. M., & Koerniawaty, F. T. (2021). Organizational Citizenship Behavior, Personality, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan, Aplikasi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Ke-pariwisataan. Nilacakra.
8. Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. 2009. Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456
9. Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in psychology*, 10, 1267.
10. Hadi, A., & Parawansa, P. (2022). Pengaruh Kompensasi, terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi pada PT. Peln Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 576-582.
11. Jha, S., & Jha, S. (2010). Determinants Of Organizational Citizenship Behaviour: A Review Of Literature. *Journal of Management & Public Policy*, 1(2), 27- 36.
12. Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar. M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145-165.
13. Kurniawan, A. W. Puspitaningtyas, Zarah 2023. "Metode Penelitian Kuantitatif (Edisi Revisi)". Yayasan Kita Menulis, Medan.
14. Luthans, Fred, 2011, *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach*, The Mc.Graw-Hill Companies, Inc., New York
15. Mujahid, M., & Nugraha, P. H. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. *Manor: Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review*, 2(2), 114-121.
16. Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*.
17. Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage publications.
18. Oktariyani, F. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi Kasus pada Karyawan Call Center 108 PT Infomedia Nusantara Bandung). *Prosiding Manajemen*, 5(1), 714-720.
19. Parnawi, A. (2019). *Psikologi belajar*. Deepublish.
20. Putri, S. A. (2021). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Work-Life Balance pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1).
21. Post, T. J. (2012). Survey shows Indonesians worry about work-life balance. *The Jakarta Post*.
22. Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap kesuksesan karir. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 1(2).
23. Rincy, V. M., & Panchanatham, N. (2010). Development of a psychometric instrument to measure work life balance. *Continental Journal of Social Sciences*, 3, 50.
24. Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior*, Tenth Edition, Terjemahan Benyamin Molan. Perilaku organisasi Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks kelompok Gramedia.
25. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Salemba Empat.
26. 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.
27. Shalahuddin, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kubu Raya. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 9(2), 107-117.
28. Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work-life balance a tool for increased employee productivity and retention. *Lachoo Management Journal*, 2(2), 188-206.
29. Smith, K. T. (2010). Work-Life Balance Perspectives of Marketing Professionals in Generation Y. *Services Marketing Quarterly*, 31(4), 434-447.
30. Suwatno & Priansa. (2018). *Manajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
31. Syahrul, K. (2020). The Effect Of Empowering Leadership On Intrinsic Motivation: The Role Of Psychological Empowerment as a Mediation Khaidir. *Journal of Leadership in Organizations*, 2(2), 108-120.