



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 6525-6532

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

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pendidik di SMAN 3 Kediri

Putri Astrid Candrawati, Anita Sumelvia Dewi, Suseno Hendratmoko

¹²³ Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

putri02astrid@gmail.com, anita@uniska-kediri.ac.id, susenohendratmoko@gmail.com

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia memegang serangkaian pedoman untuk memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek terpenting dalam manajemen sumber daya manusia adalah pentingnya kepemimpinan transformasional dan keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior* pada pendidik. Fenomena menarik terkait keseimbangan kehidupan kerja dan kepemimpinan di kalangan pendidik dapat ditemukan di SMAN 3 Kediri yang menekankan pertumbuhan potensi individu dan kerja sama tim. Untuk menumbuhkan suasana kerja yang positif di mana guru merasa dihargai dan terinspirasi untuk melakukan lebih dari sekedar tanggung jawab utama mereka, kepala sekolah dan pendidik bekerja keras untuk menciptakan sekolah yang suportif kepada pendidiknya. Namun demikian, banyak guru di SMAN 3 Kediri berjuang untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan kehidupan pribadi dan profesional mereka di tengah-tengah upaya mereka sering mengalami stress karena tanggung jawab yang tinggi untuk membuat rencana pelajaran, melaksanakan ujian, dan berpartisipasi dengan kegiatan ekstrakurikuler. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Work Life Balance* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di SMAN 3 Kediri. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 70 orang dan sampel yang digunakan 41 responden karena menggunakan sensus sampling. Hasil penelitian pada SMAN 3 Kediri menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan *Work Life Balance* (X2) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel dependent *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dengan nilai Sig. sebesar 0,000 atau $< 0,05$ dan $F_{hitung} 30,683 > 4,09 F_{tabel}$.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, *Work Life Balance*, *Organizational Citizenship Behavior*

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang serangkaian pedoman untuk memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek terpenting dalam manajemen sumber daya manusia adalah pentingnya kepemimpinan transformasional dan keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work-life balance*) dalam menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pendidik.

Menurut Bass dalam Yulk [1], Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan di mana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan. Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, serta mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri.

Kepemimpinan transformasional sangat terasa di SMAN 3 Kediri karena banyaknya pemicu stress terkait pekerjaan yang dialami pendidik, mereka merasa lebih cemas dan bahkan mungkin permusuhan. Biasanya pimpinan terlihat melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, yang segera dihargai dan mempunyai harga diri. Menurut beberapa hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap OCB (Gulluce, Kaygin, Kafadar & Atay, 2016 [2]; Irshad & Hasmi, 2014 [3]; Lin & Hsiao, 2014 [4]. Namun demikian juga terdapat hasil penelitian yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap OCB [5].

Sesuai pendapat Robbins dan Judge [6] bahwa organisasi yang sukses membutuhkan pekerja yang melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa mereka yang akan memberikan kinerja diatas harapan. Sikap ini dapat timbul dari beberapa factor dalam organisasi, diantaranya karena adanya gaya kepemimpinan Manajemen

Sumber Daya Manusia (SDM) mengikuti serangkaian pedoman untuk memaksimalkan potensi karyawan dan mendapat tujuan organisasi. Salah satu aspek terpenting dalam manajemen sumber daya manusia adalah pentingnya kepemimpinan transformasional dan keselarasan antara pekerja dan kehidupan pribadi (*Work-life balance*) dalam menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pendidik.

Work life balance atau keseimbangan kehidupan-kerja adalah suatu keadaan di mana individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan keluarga dengan karir pekerjaan serta adanya peningkatan motivasi, produktivitas dan loyalitas terhadap pekerjaan. *Work life balance* umumnya suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang di mana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya.

Menurut Cascio (2016), dalam Dina Anisya, Zaenul Muttaqien & Anita Sumelvia Dewi [7], *Quality of Work-life* sebagai seperangkat kondisi dan praktik dalam suatu Organisasi seperti: Partisipasi Karyawan, kebijakan promosi, dan kondisi kerja aman. *Quality of work-life* merupakan ukuran persepsi karyawan seperti apakah karyawan merasakan aman, merasa puas, dan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Menurut Zheng, et al. [8], pegawai yang menjalankan strategi *Work life balance* menunjukkan kondisi kesehatan yang lebih baik dan kesejahteraan yang baik. Dengan beban kerja berat yang dirasakan oleh para pegawai SMAN 3 Kediri, mengakibatkan kerja diluar jam operasional akan mengganggu keseimbangan dan kondisi kesehatan dari pegawai tersebut. Porsi di dunia kerja akan lebih banyak dari pada porsi untuk kehidupan pribadinya, sehingga menimbulkan permasalahan-permasalahan. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari *Work-life balance* terhadap OCB (Harikaran & Thevanes [9]; Pradhan, Jena & Kumari [10]). Selain itu juga terdapat hasil penelitian yang menunjukkan hasil bahwa *Work-life Balance* Tidak berpengaruh pada OCB (Makiah, Asmony & Nurmayanti [11]; Shakir & Siddiqui [12]). Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Work Life Balance* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pendidik SMAN 3 KEDIRI transformasional dan komitmen organisasional pegawainya yang tinggi [6].

SMAN 3 Kediri sebagai organisasi pengajar memiliki keunikan dalam pengajaran Sumber Daya Manusia, dengan mengedepankan kompleksitas lingkungan pendidikan dan tingginya standar kehidupan kerja para guru. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *Work-life balance* dan Kepemimpinan Transformasional pada pendidik SMAN 3 Kediri.

Sudah ada beberapa peneliti yang dilakukan sebelumnya dengan mengangkat tema Kepemimpinan Transformasional salah satunya jurnal yang ditulis oleh Monaswasti Paramita May dan Ahmad Shalahuddin [13] yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Work Life Balance terhadap Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Kubu Raya. Penelitian pada perilaku OCB Pegawai dapat dikembangkan dengan kepemimpinan yang baik dalam organisasi. Kesuksesan seorang pemimpin sangat banyak dipengaruhi oleh model kepemimpinannya, yang mencakup kemampuan memimpin dan interaksi sesama pemimpin, bawahan – atasan organisasi, serta lingkungan. Pengalaman pada diri seseorang sangat mempengaruhi cara pengambilan keputusan dan kinerja dari organisasi yang di pimpin.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal [14] dengan judul Kepemimpinan Transformasional dalam Upaya Pengembangan Sekolah. Penelitian Kepemimpinan transformasional yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi oleh nilai-nilai agama, system dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kreativitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan Transformasional dapat dipandang sebagai proses mempengaruhi, pada tingkat mikro mempengaruhi antara para individu dan di tingkat makro merupakan usaha memobilisasi kekuasaan untuk mengubah system social dan memperbaiki lembaga-lembaga.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Anwar [15] dengan judul Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pendidik. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja pendidik sebagai sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sebuah perusahaan. Kinerja pendidik dipengaruhi oleh banyak factor, antara lain *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kepuasan kerja.

Penelitian ini tidak jauh berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Monaswati Paramita May dan Ahmad Shalahuddin [13], meskipun demikian, terdapat perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh para ahli dari penelitian sebelumnya yaitu pada memberikan rekomendasi dan menyusun strategi untuk meningkat dan mengembang OCB melalui Kepemimpinan Transformasional dan *Work life balance* beserta mengembangkan Kepemimpinan dan Kesejahteraan Karyawan untuk memperkuat OCB.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pendidik SMAN 3 Kediri” dengan memiliki tujuan untuk menjelajah bagaimana Kepemimpinan Transformasional dan *Work-Life Balance* mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pendidik. Kesenjangan yang ditemukan di SMAN 3 Kediri terkait Perilaku

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang terlihat belum optimal, terutama disebabkan oleh adanya keanekaragaman terhadap jenis dari gaya kepemimpinan yang di terapkan serta ketidakseimbangan terhadap tuntutan kerja dan kebutuhan pribadi Pendidik.

SMAN 3 Kediri salah satu SMA favorit di Kediri, yang memiliki ekspektasi yang cukup tinggi kepada terhadap kinerja pendidik. Hal ini dapat menuntut tindakan adanya gaya kepemimpinan yang efektif dan support untuk mencapai *Work-Life Balance* (keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi), sehingga pendidik dapat berdedikasi lebih untuk menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi.

Pemilihan tempat penelitian di SMAN 3 Kediri bukan tanpa alasan. Di lingkungan sekolah ini memiliki standar kinerja yang tinggi, beban kerja para pegawai seringkali memacu adrenalin dan merasa bahwa ini menjadi tantangan tersendiri bagi para pegawai. Dengan apabila tidak diimbangi dengan kepemimpinan yang memotivasi dan *Work-Life balance* yang proporsional, dapat berdampak kepada produktivitas dan perilaku kerja suka rela mereka.

Fenomena menarik terkait keseimbangan kehidupan kerja dan kepemimpinan di kalangan pendidik dapat ditemukan di SMAN 3 Kediri. Sekolah ini telah mengadopsi strategi kepemimpinan transformasional dalam beberapa tahun terakhir, yang menekankan pertumbuhan potensi individu dan kerja sama tim instruktur. Untuk menumbuhkan suasana kerja yang positif di mana guru merasa dihargai dan dan terinspirasi untuk melakukan lebih dari sekedar tanggung jawab utama mereka, sehingga kepala sekolah dan pendidik bekerja dengan keras untuk menciptakan sekolah yang suportif kepada pendidiknya.

Namun demikian, banyak guru di SMAN 3 Kediri berjuang untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan kehidupan pribadi dan profesional mereka di tengah-tengah upaya mereka. Guru sering mengalami stress karena tanggung jawab yang tinggi untuk membuat rencana pelajaran, melaksanakan ujian, dan berpartisipasi dengan kegiatan ekstrakurikuler. Perilaku mereka di tempat kerja dapat terpengaruh sebagai akibat dari gangguan ini terhadap kesehatan fisik dan mental mereka.

Dalam situasi ini, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat penting. Tindakan sukarela yang tidak perlu tetapi Secara signifikan meningkatkan efektivitas organisasi termasuk dalam OCB. Guru di SMAN 3 Kediri yang memiliki dukungan kepemimpinan transformasional cenderung membantu rekan kerja, mengikuti kegiatan sekolah, dan membantu menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, diantara perilaku OCB yang lebih tinggi dari lainnya. disatu sisi yang lain, guru yang kesulitan menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan dapat menunjukkan tingkat OCB yang lebih rendah karena mereka lebih peduli dengan penyelesaian tugas yang mendesak dan kurang memiliki stamina untuk berpartisipasi dengan suka rela.

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan pihak sekolah dapat memperoleh wawasan yang berharga guna meningkatkan sistem kepemimpinan serta memberikan apresiasi dan support bagi *Work-Life Balance* pada pegawai, untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berkontribusi terhadap kemajuan dan keberhasilan sekolah.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yang memerlukan pengumpulan data untuk membedakan antar variabel. Pendekatan metodologis ini memfasilitasi analisis statistik yang bertujuan mengevaluasi kekuatan dan signifikansi hubungan yang sedang diteliti.

2.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di SMAN 3 Kediri, Kecamatan Pesantren Kota Kediri, Jawa Timur.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi menuju pada sejumlah data yang jumlahnya sangat banyak dan luas dalam sebuah penelitian [16], di mana populasi juga merupakan perkumpulan dari semua banyaknya orang-orang, benda-benda dan ukuran lain yang menjadi objek perhatian dalam sebuah penelitian [17]. Populasi pada penelitian ini yaitu semua yang bekerja di SMAN 3 Kediri yang berjumlah sebanyak 70 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi [17]. Sampel adalah bagian dari populasi yang meliputi sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Sampel dapat diarahkan oleh peneliti dengan mempertimbangkan dalam beberapa aspek yaitu dengan mempertimbangkan problem yang akan dihadapi dalam suatu penelitian. Sampel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu peneliti mengambil sebanyak 41 orang pendidik yaitu seluruh pendidik yang mengajar di SMAN 3 Kediri.

2.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampel yang digunakan adalah *Sensus Sampling*. *Sensus sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu Menurut, Creswell, J.W. & Creswell, J.D. [18], *Sensus Sampling* adalah metode di mana seluruh populasi yang menjadi objek penelitian diikutsertakan dalam pengumpulan data, sehingga tidak ada elemen yang terlewat.

2.5 Teknik Analisis

Peneliti menggunakan teknik analisis data menggunakan SPSS dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel (0,308)	Sig. (2- tailed)	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0.512	0.308	0	Valid
	X1.2	0.478	0.308	0.001	Valid
	X1.3	0.442	0.308	0.002	Valid
	X1.4	0.368	0.308	0.01	Valid
	X1.5	0.29	0.308	0.074	Valid
	X1.6	0.515	0.308	0	Valid
<i>Work-Life Balance</i>	X2.1	0.493	0.308	0	Valid
	X2.2	0.352	0.308	0.014	Valid
	X2.3	0.501	0.308	0	Valid
	X2.4	0.322	0.308	0.025	Valid
	X2.5	0.295	0.308	0.065	Valid
	X2.6	0.443	0.308	0.001	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Y1.1	0.621	0.308	0	Valid
	Y1.2	0.552	0.308	0	Valid
	Y1.3	0.398	0.308	0.005	Valid
	Y1.4	0.31	0.308	0.03	Valid
	Y1.5	0.285	0.308	0.082	Valid
	Y1.6	0.504	0.308	0	Valid

Sumber: Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa semua instrumen dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), *Work-Life Balance* (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dinyatakan valid, dikarenakan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ 0,308 serta nilai $sig < 0,05$ sehingga dapat digunakan untuk pengukuran variabel.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.788	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i>	0.752	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.81	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 2 di atas semua item pernyataan dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), *Work-Life Balance* (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$, maka semua item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

3.1.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	T _{hitung}	t _{tabel}	Sig.-t	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.450	2,945	2,024	0,005	H1 diterima
Work Life Balance	0.396	3,543	2,024	0,001	H2 diterima
Konstanta (a)			2,758		
Nilai Korelasi (R)			0,786		
Nilai Koefisien Determinasi (R ²)			0,618		
F _{hitung}			30,683		
F _{tabel}			3,10		
Signifikansi Uji F			0,000		
Variabel Y			Organizational Citizenship Behavior		

Sumber: Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dijelaskan mengenai analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,758 + 0.450X_1 + 0.396X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan mengenai rumus tersebut sebagai berikut:

Regresi linier berganda adalah Metode analisis statistik yang digunakan untuk mengukur hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Yang menjelaskan bahwa nilai signifikansi < 0,05 maka dianggap bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y. Nilai *Constanta* sebesar 2,758. Hal tersebut mempunyai arti bahwa terdapat pengaruh yang tidak searah antara variabel independen dan variabel dependen. Semua variabel independen (X) bernilai nol 0 atau tidak mengalami perubahan maka nilai *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah 2,758.

Nilai koefisien kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,450, artinya bila variabel kepemimpinan transformasional (X1) itu naik satu skala dengan asumsi bahwa variabel lainnya itu tetap, maka diikuti dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,450. Nilai koefisien work life balance (X2) sebesar 0,396, artinya bila variabel *Work Life Balance* (X2) itu naik satu skala dengan asumsi bahwa variabel lainnya itu tetap, maka diikuti dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,396.

Interpretasi: adanya sinergi antara gaya kepemimpinan dan keseimbangan hidup kerja pendidik berdampak terhadap perilaku positif di luar peran formal mereka (OCB).

3.1.4 Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil Analisis	Keterangan
Diduga Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh secara parsial terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	T _{hitung} 2,945 > T _{tabel} 2,024 Sig. 0,005 < 0,05	Ha1 Diterima H ₀ Ditolak
Diduga <i>Work Life Balance</i> (X2) berpengaruh secara parsial terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	T _{hitung} 3,543 > T _{tabel} 2,024 Sig. 0,001 < 0,05	Ha2 Diterima H ₀ Ditolak
Diduga Kepemimpinan Transformasional (X1) dan <i>Work Life Balance</i> (X2) berpengaruh secara simultan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	F _{hitung} 30,683 > F _{tabel} 3,10 Sig. 0,000 < 0,05	Ha3 Diterima H ₀ Ditolak

Sumber: Output SPSS 25.0

3.1.4.1 Uji t

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dijelaskan mengenai hasil uji hipotesis uji parsial (uji t) sebagai berikut:

Nilai Signifikansi yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebesar 0,05 dan jika hasil t hitung lebih besar dari nilai signifikansi, maka H₀ di tolak. Begitu juga sebaliknya jika nilai t hitung kurang dari 0,05 maka, nilai H₀ diterima. Berikut hasil hitung dari tabel data analisis yang sudah dihitung menggunakan SPSS.

Berikut hasil yang didapatkan yaitu tertulis bahwa total dari uji t yang dilakukan yaitu 2,945 yang berarti bahwa H₀ ditolak karena melebihi dari nilai signifikansi yang seharusnya dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 atau lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 3,543 atau lebih besar dari t tabel sebesar 2,024. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

H₀: Hasil uji t ditolak karena perhitungan lebih dari 0,05, artinya variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial.

3.1.4.2 Uji F

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka H₀ ditolak, yang menunjukkan ada perbedaan signifikan antara kelompok, lalu jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka H₀ diterima, yang menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan antara kelompok. Hasil Uji F dapat disajikan dalam bentuk tabel yang menunjukkan nilai F, derajat kebebasan (df), dan p-value untuk memudahkan pemahaman.

Hasil dari tabel 4 dilihat dari nilai Sig. sebesar 0,000 atau < 0,05 dan F_{hitung} 30,683 > 4,09 F_{tabel}. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen meliputi kepemimpinan transformasional (X1) dan *Work life balance* (X2) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel dependent *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

H₀: hasil uji F ditolak karena hasil F hitung lebih besar dari F tabel membuktikan bahwa dalam uji ini, semua kelompok memiliki varians yang sama.

3.1.5 Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa hasil perolehan R² pada kolom *R square* yakni sebesar 0,618. Berdasarkan data yang diperoleh dapat diketahui bahwa variabel independen kepemimpinan transformasional (X1) dan *Work Life Balance* (X2) berpengaruh sebesar 61,8% terhadap variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Sedangkan variabel pendukung sisanya sebesar 37,2 % belum diketahui atau tidak masuk kedalam penelitian.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional secara Parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di SMAN 3 Kediri

Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) di SMAN 3 Kediri. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4 hasil uji hipotesis dengan nilai sig. 0,005 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di SMAN 3 Kediri sangat signifikan, karena dengan tingginya peran kepemimpinan transformasional dapat menarik memotivasi tenaga pendidik untuk sukarela bekerja melampaui tugasnya. Ketika tenaga pendidik merasa adanya peran kepemimpinan transformasional sebanding dengan *work life balance*, mereka cenderung merasa lebih sukarela bekerja untuk SMAN 3 Kediri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Shalahuddin [13] menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional secara positif berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3.2.2 Pengaruh *Work Life Balance* secara Parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di SMAN 3 Kediri

Variabel *Work Life Balance* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) di SMAN 3 Kediri. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4 hasil uji hipotesis dengan nilai sig. 0,001 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di SMAN 3 Kediri sangat penting, karena tenaga pendidik merasa kehidupan kerja dan pribadinya seimbang, semakin tinggi pula tingkat kesadaran mereka untuk melakukan tugas di luar kewajiban formal demi kemajuan sekolah. Keseimbangan yang baik membuat karyawan lebih betah dan loyal. Saat tempat bekerja menghargai kehidupan pribadi mereka, pegawai akan membalasnya dengan dedikasi tinggi. Pegawai yang merasa hidupnya seimbang akan lebih puas dengan pekerjaannya, yang merupakan pendorong utama tumbuhnya perilaku OCB.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan Soh Panie et al., [19] menunjukkan hasil bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Work Life Balance* secara Simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di SMAN 3 Kediri

Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan *Work Life Balance* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) di SMAN 3 Kediri. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4 hasil uji hipotesis dengan nilai sig. 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di SMAN 3 Kediri sangat penting karena Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu faktor utama yang

mendorong pegawai untuk melakukan tugas di luar kewajiban formal. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan. Pemimpin dengan gaya ini menumbuhkan rasa percaya dan ikatan emosional yang kuat. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki visi yang sejalan dengan perusahaan, mereka secara sukarela akan melakukan tugas di luar deskripsi pekerjaan formal mereka (OCB).

Work Life Balance juga berperan signifikan dalam membangun *Organizational Citizenship Behavior* di SMAN 3 Kediri. *Work life balance* memastikan karyawan memiliki waktu dan energi yang cukup untuk kehidupan pribadi maupun profesional mereka. Karyawan yang memiliki keseimbangan ini cenderung memiliki tingkat stres yang rendah, kesehatan mental yang lebih baik, dan kepuasan kerja yang tinggi. Kondisi ini memicu mereka untuk membalas dukungan perusahaan dengan memberikan kinerja terbaik dan perilaku tolong-menolong kepada rekan kerja (OCB).

Secara keseluruhan, pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Work Life Balance* secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di SMAN 3 Kediri. Ketika seorang pemimpin yang transformasional berhasil mengarahkan tim, dan di saat yang sama perusahaan menerapkan kebijakan yang mendukung *work life balance*, kedua hal ini akan menciptakan efek kumulatif yang sangat kuat. Karyawan tidak hanya terinspirasi untuk bekerja lebih keras, tetapi juga memiliki kapasitas mental dan fisik yang prima untuk melakukannya, sehingga tingkat OCB di dalam perusahaan akan meningkat secara optimal.

4. Kesimpulan

Dalam penelitian yang sudah di kerjakan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Work-life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pendidik di SMAN 3 Kediri” membuktikan bahwa 2 faktor utama dalam meningkatkan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) dikalangan pendidik. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana para pendidik merasa dihargai dan termotivasi untuk melampaui tanggung jawab formal mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan *Work-life balance* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap OCB secara Parsial. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work-life balance*) dalam mendukung OCB. Hasil analisis data menunjukkan bahwa baik kepemimpinan transformasional dan *work-life balance* berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan OCB. Demikian penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pihak sekolah untuk lebih memperhatikan aspek kepemimpinan dan keseimbangan kehidupan kerja dalam upaya meningkatkan OCB di kalangan pendidik. Penerapan strategi kepemimpinan transformasional dan dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kemajuan dan keberhasilan sekolah. Penelitian ini juga membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut di bidang yang sama, terutama dalam konteks pendidikan, yang masih jarang dieksplorasi dalam literature akademis.

Referensi

- [1] G. Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks, 2010.
- [2] A. Ç. Gulluce, E. Kaygin, S. B. Kafadar, and M. Atay, “The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Commitment: A Study on the Bank Employees,” *J. Serv. Sci. Manag.*, vol. 09, no. 03, pp. 263–275, 2016, doi: 10.4236/jssm.2016.93033.
- [3] R. Irshad and M. S. Hashmi, “How Transformational Leadership is related to Organizational Citizenship Behavior? The Mediating Role of Emotional Intelligence,” *Pakistan J. Commer. Soc. Sci.*, vol. 8, no. 2, pp. 413–425, 2014, [Online]. Available: <http://proxy1.ncu.edu.tw/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=97989606&site=eds-live%5Cnhttp://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=97989606&S=R&D=bth&EbscoContent=dGJyMMvl7ESeprc4zOX0OLCmr02eqK9Sr6+4TLaWxWXS&Con>
- [4] J. M. Hsiao and D. Sen Lin, “The impacts of working conditions and employee competences of fresh graduates on job expertise, salary and job satisfaction,” *J. Rev. Glob. Econ.*, vol. 7, pp. 246–259, 2018, doi: 10.6000/1929-7092.2018.07.22.
- [5] V. M. Ekowati, Surachman, Sumiati, and A. Sudiro, “The effect of transformational leadership on organizational citizenship behavior mediated by job satisfaction and organizational commitment (study at Islamic Bank in Malang Raya),” *Int. J. Econ. Res.*, vol. 14, no. 3, pp. 205–218, 2017.
- [6] S. P. Robbins and Judge, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat, 2017.
- [7] D. Anisya, Z. Muttaqien, and A. S. Dewi, “Quality of work life dan self-esteem pada Kinerja Karyawan,” *Implementasi Manaj. Kewirausahaan*, vol. 2, no. 2, pp. 68–82, 2022, doi: 10.38156/imka.v2i2.132.
- [8] X. Zheng, W. Zhu, and C. Zhang, “Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation,” *J. Organ. Behav.*, vol. 36, no. 5, 2015, doi: <https://doi.org/10.1002/job.1990>.
- [9] S. Harikaran, S. Harikaran, and N. Thevanes, “The Relationships among Work-Life Balance, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Performance: A Review of Literature,” *Artic. IOSR J. Bus. Manag.*, vol. 20, no. August 2018, pp. 25–31, 2018, doi: 10.9790/487X-2008052531.

- [10] R. K. Pradhan, L. K. Jena, and I. G. Kumari, "Effect of Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behaviour: Role of Organizational Commitment," *Glob. Bus. Rev.*, vol. 17, no. 3, 2016, doi: <https://doi.org/10.1177/0972150916631071>.
- [11] Makiah, T. Asmony, and S. Nurmawati, "Effect Of Work Lofe Balance, Worplace Spirituality of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Through Organizational Commitment as INtervening Variables (Study on Teacher Generation Y In Islamic Boading School Dlstrict West Lombok, Indonesia)," *Int. J. Econ. Commer. Manag. United Kingdom*, vol. VI, no. 7, pp. 776–800, 2018, [Online]. Available: <http://ijecm.co.uk/>
- [12] K. Shakir and S. J. Siddiqui, "The Relationship Between Work-Life Balance Initiatives and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Perceived Organizational Support," *JISR Manag. Soc. Sci. Econ.*, vol. 16, no. 2, pp. 65–84, 2018, doi: [10.31384/jisrmsse/\(2018\).16.2.5](https://doi.org/10.31384/jisrmsse/(2018).16.2.5).
- [13] A. Shalahuddin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kubu Raya," *Equator J. Manag. Entrep.*, vol. 9, no. 2, pp. 107–117, 2021, doi: <https://doi.org/10.26418/ejme.v9i2.49362>.
- [14] M. Iqbal, "Kepemimpinan Transformasional dalam Upaya Pengembangan Sekolah," *PIONIR J. Pendidik.*, vol. 10, no. 3, 2021, doi: <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>.
- [15] A. Anwar, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan," *Juripol J. Institusi Politek. Ganesha*, vol. 4, no. 1, pp. 35–46, 2021, doi: [10.33395/juripol.v4i1.10963](https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963).
- [16] D. Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2016.
- [17] Suharyadi and Purwanto S. K, *Statistika Untuk Keuangan Ekonomi dan Modern (3 ed.)*. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- [18] J. W. Creswell, *A Concise Introduction to Mixed Methods Research*. United States of America : Sage Publication, 2015. [Online]. Available: <https://books.google.co.id/books?id=51UXBAAQBAJ&lpg=PR1&ots=6aKwJ9VsJE&dq=creswell 2014&lr&hl=id&pg=PR4#v=onepage&q=creswell 2014&f=false>
- [19] W. S. Panie, R. E. Fanggidae, D. Y. Salean, and T. Timuneno, "Pengaruh Work Life Balance dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kupang," *GLORY J. Ekon. dan Ilmu Sos.*, vol. 6, no. 1, pp. 315–322, 2025, doi: [10.70581/glory.v6i1.16641](https://doi.org/10.70581/glory.v6i1.16641).