

**Hubungan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap *Work-life Balance*
Pada Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu di Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang**

SKRIPSI



Disusun oleh:
Firdaus NurHakim
220401110032

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026**

HALAMAN JUDUL

**HUBUNGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP
WORK-LIFE BALANCE PADA MAHASISWA YANG BEKERJA PARUH
WAKTU DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh
Firdaus NurHakim
NIM. 220401110032

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIN MALANG
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

**HUBUNGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP
WORK-LIFE BALANCE PADA MAHASISWA YANG BEKERJA PARUH
WAKTU DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK**

IBRAHIM MALANG

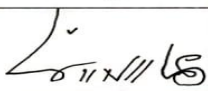
SKRIPSI

Oleh

Firdaus NurHakim

NIM. 220401110032

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 Muhammad Jamaluddin M.Si NIP. 198011082008011007		22/7 26
Dosen Pembimbing 2 Agus Iqbal Hawabi, M.Psi. NIP. 198806012019031009		23/7 26

Malang, 23 Juli 2026

Diketahui,

Kepada Program Studi



Dr. Fina Hidayati, M.A.

NIP.198610092015032002

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* PADA MAHASISWA
YANG BEKERJA PARUH WAKTU DI UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
SKRIPSI**

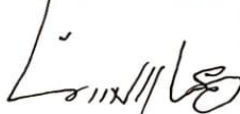
Oleh

Firdaus NurHakim

NIM.220401110032

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis
Sidang Skripsi Pada Tanggal 13 Juli 2026

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 <u>Muhammad Jamaluddin M.Si</u> NIP. 198011082008011007		22/ 26 7
Dosen Pembimbing 2 <u>Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.</u> NIP. 198806012019031009		23/ 26 7
Penguji Utama <u>Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog</u> NIP. 197502202003122004		21/ 2026 7

Disahkan Oleh,
Dekan

Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si.
NIP. 196710291994032001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
 Dekan Fakultas Psikologi
 UIN Maulana Malik Ibrahim
 Malang

Assalamu 'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**HUBUNGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP
WORK-LIFE BALANCE PADA MAHASISWA YANG BEKERJA PARUH
 WAKTU DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
 IBRAHIM MALANG**

Yang ditulis oleh

Nama : Firdaus NurHakim
 NIM : 220401110032
 Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Sidang Ujian Skripsi

Wassalamualaikum wr.wb

Malang, 27 Juni 2026
 Dosen Pembimbing 1



Muhammad Jamaluddin M.Si
 NIP. 198011082008011007

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr. wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

HUBUNGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* PADA MAHASISWA YANG BEKERJA PARUH WAKTU DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

Yang ditulis oleh

Nama : Firdaus NurHakim

NIM : 220401110032

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Sidang Ujian Skripsi

Wassalamualaikum wr. wb

Malang, ~~2~~ 3 Juni 2026
Dosen Pembimbing 2



Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.
NIP. 198806012019031009

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Firdaus NurHakim

NIM : 220401110032

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap *Work-Life Balance* Pada Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu Di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar benanya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 21-7-2026

Penulis



Firdaus NurHakim

NIM.220401110032

MOTTO

“وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَخَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ”

*Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa... Dan
sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya.*

(HR. Thabrani)

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, kasih sayang, kekuatan, serta kemudahan yang senantiasa diberikan, karya sederhana ini saya persembahkan sebagai bentuk rasa syukur atas setiap proses yang telah dilalui. Tidak ada satu langkah pun dalam perjalanan ini yang dapat saya tempuh tanpa pertolongan dan izin-Nya. Setiap tantangan, kesulitan, dan ujian yang hadir menjadi bagian dari proses pembelajaran yang menguatkan hingga akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Karya ini saya persembahkan kepada diri saya sendiri sebagai bentuk penghargaan atas perjuangan, kesabaran, dan keteguhan dalam menghadapi berbagai rintangan selama menempuh pendidikan hingga menyelesaikan penelitian ini. Proses yang panjang, penuh tantangan, dan tidak selalu mudah telah mengajarkan arti kerja keras, tanggung jawab, serta pentingnya tidak menyerah dalam meraih cita-cita.

Dengan penuh cinta dan hormat, karya ini saya persembahkan kepada Ibu tercinta dan Almarhum Ayah tercinta yang senantiasa menjadi sumber kekuatan, inspirasi, dan semangat dalam hidup saya. Terima kasih atas segala doa, kasih sayang, pengorbanan, nasihat, serta dukungan yang tidak pernah putus dalam setiap langkah kehidupan saya. Segala pencapaian yang saya raih hingga hari ini tidak akan pernah terwujud tanpa ridha, perjuangan, dan ketulusan cinta yang telah diberikan. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, kesehatan, kebahagiaan kepada Ibu, serta menempatkan Almarhum Ayah di tempat terbaik di sisi-Nya.

Karya ini juga saya persembahkan kepada kakak-kakak saya yang telah memberikan dukungan, perhatian, motivasi, dan bantuan, baik secara moral maupun material, sehingga saya mampu menyelesaikan pendidikan hingga tahap ini. Terima kasih atas setiap nasihat, semangat, serta kepercayaan yang selalu diberikan kepada saya dalam setiap proses kehidupan.

Dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, saya persembahkan karya ini kepada dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, serta kesabaran dalam membimbing saya selama proses penyusunan skripsi. Setiap arahan, kritik, saran, dan ilmu yang diberikan menjadi bekal yang sangat berharga dalam menyempurnakan penelitian ini serta menjadi pengalaman berharga dalam perjalanan akademik saya.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya juga saya sampaikan kepada seluruh dosen Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, bimbingan, serta nilai-nilai kehidupan selama masa perkuliahan. Semoga segala ilmu yang telah diberikan menjadi amal jariyah dan memberikan manfaat yang terus mengalir.

Kepada seluruh sahabat dan teman-teman seperjuangan yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, bantuan, doa, serta setiap momen yang telah dilalui bersama selama masa perkuliahan. Kehadiran kalian telah memberikan warna, semangat, dan kenangan yang tidak akan terlupakan dalam perjalanan hidup saya.

Terakhir, kepada seseorang yang tidak dapat saya sebutkan namanya, terima

kasih atas kehadiran, perhatian, motivasi, serta setiap pelajaran hidup yang pernah diberikan. Segala pengalaman yang telah dilalui bersama menjadi bagian dari proses pendewasaan diri, mengajarkan arti ketulusan, keikhlasan, kesabaran, serta menjadi motivasi untuk terus bertumbuh menjadi pribadi yang lebih baik.

Semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, serta menjadi amal kebaikan bagi semua pihak yang telah memberikan dukungan dan doa dalam proses penyelesaiannya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur *Alhamdulillah* penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: ”Hubungan *Organizational Citizenship Behavior Terhadap Work-life Balance* Pada Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu Di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.”

Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan, serta yang syafa’atnya senantiasa kita nantikan di hari akhir kelak.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan. Serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Fina Hidayati, M.A., selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog selaku Penguji Utama Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

5. Bapak Muhammad Jamaluddin, M.Si., selaku dosen pembimbing utama yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Agus Iqbal Hawabi, M.Psi. Selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh responden penelitian yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya, serta bagi pembaca pada umumnya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
ملخص.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. <i>Work-life Balance</i>	10
1. Definisi <i>Work-life Balance</i>	10
2. Aspek <i>Work-life Balance</i>	11
3. Faktor-Faktor <i>Work-life Balance</i>	13
4. <i>Work-life Balance</i> dalam Perspektif Islam	14
5. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dalam Perspektif Islam	17
B. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	20
1. Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	20
2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	22
C. Sektor Kerja Paruh Waktu	25
D. Hubungan Organizational Citizenship Behavior terhadap <i>Work-life Balance</i>	28
E. Kerangka Konseptual.....	29
F. Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30

B.	Indetifikasi Variabel Penelitian.....	30
C.	Definisi Operasional	31
D.	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	33
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	35
G.	Instrumen Pengukuran	36
F.	Validitas Alat Ukur	38
G.	Reliabilitas Alat Ukur	39
H.	Teknik Analisis Data.....	39
1.	Analisis Deskriptif.....	39
2.	Uji Asumsi.....	39
3.	Uji Hipotesis	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		42
A.	Pelaksanaan Penelitian.....	42
B.	Hasil Analisis Data	46
C.	Pembahasan	54
BAB V PENUTUP		67
A.	Kesimpulan	67
B.	Keterbatasan Penelitian (Limitasi).....	68
C.	Saran Bagi Mahasiswa dan Bagi Instansi	68
D.	Arah Penelitian Selanjutnya (<i>Direction</i>).....	69
DAFTAR PUSTAKA		71
LAMPIRAN.....		75

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kajian Islam Work-Life Balance	15
Tabel 2.2 Kajian Islam Work-Life Balance	16
Tabel 2.3 Kajian Islam Organizational Citizenship Behavior	18
Tabel 2. 4 Kajian Islam Organizational Citizenship Behavior	19
Tabel 2. 5 Kerangka Konseptual	29
Tabel 3. 1 Instrumen Organizational Citizenship Behavior	37
Tabel 3. 2 Instrumen Work-Life Balance	38
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	46
Tabel 4. 2 Usia Responden	47
Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif	47
Tabel 4. 4 Tabel Kategorisasi OCB	48
Tabel 4. 5 Kategorisasi WLB	49
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas	50
Tabel 4. 7 Uji Validitas WLB	51
Tabel 4. 8 Hasil uji Reliabilitas	52
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 4. 10 Hasil Uji Linearitas	53
Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Blueprint Organizational Citizenship Behavior	75
Lampiran 2 Blueprint Work-Life Balance	77
Lampiran 3 Tabulasi Data OCB.....	78
Lampiran 4 Tabulasi Data Work-life Balance	81
Lampiran 5 Hasil Olah Data Software	91
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian	99

ABSTRAK

Firdaus, NurHakim (2026). Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Work-life Balance* Pada Mahasiswa yang Bekerja Paruh Waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing :

Muhammad Jamaluddin, M.Si

Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela individu yang melampaui tuntutan tugas formal untuk membantu organisasi mencapai tujuan secara efektif. Pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu, perilaku OCB menjadi penting karena mereka dituntut mampu menjalankan tanggung jawab akademik sekaligus pekerjaan. Namun, tingginya tuntutan dari kedua peran tersebut dapat memengaruhi *Work-life Balance* (WLB), yaitu kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior*, (2) mengetahui tingkat *Work-life Balance*, dan (3) mengetahui hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work-life Balance* pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan jumlah sampel sebanyak 164 mahasiswa yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian berupa skala *Organizational Citizenship Behavior* dan skala *Work-life Balance* yang dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan *Software*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *Organizational Citizenship Behavior* berada pada kategori sedang sebesar 79,3%, (2) *Work-life Balance* berada pada kategori sedang sebesar 75,6%, dan (3) terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work-life Balance* dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,697$ dan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki mahasiswa yang bekerja paruh waktu, maka semakin tinggi pula tingkat *Work-life Balance* yang dimilikinya. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, seperti sikap saling membantu, tanggung jawab, kepedulian terhadap organisasi, dan kerja sama yang baik, dapat mendukung terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja, akademik, dan kehidupan pribadi pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior, Work-life Balance, Mahasiswa, Pekerja Paruh Waktu*

ABSTRACT

Firdaus, NurHakim (2026). The Relationship Between *Organizational Citizenship Behavior* and *Work-life Balance* Among Part-Time Working Students at Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang. Thesis. Faculty of Psychology. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang.

Advisors :

Muhammad Jamaluddin, M.Si

Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) refers to voluntary behaviors performed by individuals beyond their formal job responsibilities to support organizational effectiveness. Among university students who work part-time, OCB is particularly important because they are required to balance both academic and work responsibilities. However, the demands arising from these dual roles may influence Work-life Balance (WLB), which refers to an individual's ability to maintain a balance between work and personal life.

This study aimed to (1) identify the level of Organizational Citizenship Behavior, (2) identify the level of Work-life Balance, and (3) examine the relationship between Organizational Citizenship Behavior and Work-life Balance among part-time working students at Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang. This study employed a quantitative correlational research design involving 164 students selected through purposive sampling. Data were collected using the Organizational Citizenship Behavior Scale and the Work-life Balance Scale and were analyzed using the Pearson Product-Moment Correlation test with the assistance of Software.

The findings revealed that (1) the level of Organizational Citizenship Behavior was in the moderate category (79.3%), (2) the level of Work-life Balance was also in the moderate category (75.6%), and (3) there was a strong and statistically significant positive relationship between Organizational Citizenship Behavior and Work-life Balance ($r = 0.697$, $p = 0.000$; $p < 0.05$). These findings indicate that the higher the level of Organizational Citizenship Behavior demonstrated by part-time working students, the higher their level of Work-life Balance. The implications of this study suggest that fostering Organizational Citizenship Behavior, such as helping others voluntarily, demonstrating responsibility, showing concern for the organization, and maintaining good cooperation, can contribute to achieving a better balance between work, academic responsibilities, and personal life among part-time working students.

Keywords :

Organizational Citizenship Behavior, Work-life Balance, Students, Part-Time Workers

ملخص

العلاقة بين السلوك المواطني التنظيمي والتوازن بين العمل والحياة. (Firdaus, NurHakim (2026). الشخصية لدى الطلاب الجامعيين العاملين بدوام جزئي في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية في مالانج. أطروحة. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية في مالانج.

المشرفون

محمد جمال الدين، ماجستير في العلوم
أغوس إقبال حواري، ماجستير في علم النفس

(Organizational Citizenship Behavior) يُعد سلوك المواطنة التنظيمية سلوكًا تطوعيًا يقوم به الفرد بما يتجاوز الواجبات الرسمية الموكلة إليه، بهدف دعم فعالية المنظمة وتحقيق أهدافها. ويكتسب هذا السلوك أهمية خاصة لدى الطلاب الجامعيين الذين يعملون بدوام جزئي، إذ يتعين عليهم التوفيق بين المسؤوليات الأكاديمية ومتطلبات العمل. ومع ذلك، فإن وهو (Work-life Balance) تعدد هذه المسؤوليات قد يؤثر في التوازن بين العمل والحياة. قدرة الفرد على تحقيق التوازن بين حياته المهنية وحياته الشخصية.

هدفت هذه الدراسة إلى: (1) التعرف على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية، (2) التعرف على مستوى التوازن بين العمل والحياة، و(3) الكشف عن العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والتوازن بين العمل والحياة لدى الطلاب العاملين بدوام جزئي في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج. واعتمدت الدراسة المنهج الكمي الارتباطي، وتكونت العينة (Purposive Sampling) من 164 طالبًا تم اختيارهم باستخدام أسلوب العينة القصدية، وجمعت البيانات باستخدام مقياس سلوك المواطنة التنظيمية ومقياس التوازن بين العمل والحياة (Pearson Product-Moment Correlation) ثم خللت باستخدام اختبار ارتباط بيرسون Software بمساعدة برنامج.

أظهرت نتائج الدراسة أن: (1) مستوى سلوك المواطنة التنظيمية جاء ضمن الفئة المتوسطة بنسبة 79.3٪، (2) ومستوى التوازن بين العمل والحياة جاء أيضًا ضمن الفئة المتوسطة بنسبة 75.6٪، و(3) توجد علاقة ارتباطية موجبة قوية ودالة إحصائية بين سلوك المواطنة التنظيمية والتوازن بين العمل والحياة، حيث بلغ معامل الارتباط وتشير هذه النتائج إلى أنه كلما ارتفع (r = 0.697)، مستوى الدلالة الإحصائية (p = 0.000؛ p < 0.05). ارتفع أيضًا مستوى التوازن بين العمل والحياة لديهم. وتؤكد هذه الدراسة أن تنمية سلوك المواطنة التنظيمية، مثل التعاون مع الآخرين، وتحمل المسؤولية، والاهتمام بالمنظمة، وتعزيز روح العمل الجماعي، يمكن أن تسهم في تحقيق التوازن بين العمل والدراسة والحياة الشخصية لدى الطلاب العاملين بدوام جزئي. الكلمات المفتاحية: سلوك المواطنة التنظيمية، التوازن بين العمل والحياة، الطلاب الجامعيين العاملين بدوام جزئي.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Institusi pendidikan tinggi pada dasarnya merepresentasikan fase transisional fundamental bagi individu yang sedang beranjak menuju status dewasa awal (*emerging adulthood*). Periode ini mewajibkan mahasiswa untuk tidak hanya mengejar keunggulan dalam prestasi akademik, tetapi juga untuk menavigasi kompleksitas hubungan sosial dan mengembangkan kemandirian yang kian esensial. Paradigma tradisional mahasiswa yang terfokus pada pembelajaran di dalam kelas telah mengalami revolusi signifikan di era modern yang dinamis ini. Realitas ekonomi dan sosial menuntut sebuah rekonfigurasi, di mana pemisahan antara kegiatan akademis dan jalur karier menjadi berkurang, yang pada gilirannya melahirkan tren baru di antara kaum muda akademis yang perlu menunjukkan responsivitas terhadap tantangan masa kini.

Dorongan untuk mengembangkan potensi diri sekaligus mengatasi kendala finansial membuat banyak mahasiswa memutuskan mengambil peran ganda, yakni dengan bekerja paruh waktu di samping aktivitas perkuliahan. Menghadapi dua dunia yang memiliki tuntutan berbeda, satu sisi terkait disiplin ilmu, penyelesaian tugas, dan target nilai, sementara sisi lain terikat pada jadwal operasional dan kaidah etika profesional industri, pastilah menciptakan beban mental dan fisik yang berat. Dinamika ini meningkatkan risiko permasalahan psikologis, sebab ketidakmampuan dalam menyeimbangkan kedua tanggung jawab tersebut dapat mengarah pada penurunan performa di kedua ranah. Oleh karenanya, kemampuan seseorang untuk menjaga harmoni dalam situasi pertentangan kepentingan ini merupakan elemen fundamental yang sangat vital.

Work life balance (WLB) didefinisikan sebagai sejauh mana individu dapat secara seimbang mengalokasikan waktu dan energi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga menghasilkan kepuasan dan kehidupan pribadi, sehingga menghasilkan kepuasan dan fungsi yang baik

di kedua peran tersebut. Bagi mahasiswa paruh waktu, *Work-life Balance* yang buruk dapat memicu *stress* akademik, kelelahan kerja, hingga penurunan kualitas interaksi sosial. Sebaliknya, *Work-life Balance* yang tercapai akan memunculkan kondisi psikologi yang positif, termasuk rasa puas keterikatan terhadap organisasi atau tempat kerja (Aprilianto, Lindiawati, & Setia, 2025).

Di sisi dunia Pendidikan tinggi, semakin banyak mahasiswa yang bekerja paruh waktu (*part-time*), baik untuk mendukung biaya kuliah maupun memperoleh pengalaman kerja. Dalam konteks Indonesia, tekanan ekonomi dan biaya pendidikan membuat banyak mahasiswa pekerja *part-time* di Kota Denpasar menunjukkan bahwa variabel WLB, gaya hidup, dan *locus of control* internal secara signifikan memengaruhi kinerja mereka (Wirati, 2023).

Konflik peran (*role conflict*) juga menjadi isu nyata mahasiswa yang bekerja paruh waktu sering menghadapi tuntutan ganda tanggung jawab akademis dan pekerjaan yang berpotensi menimbulkan *stress*, kelelahan, dan konflik waktu. Penelitian kualitatif oleh Jam'iatu Sholeha & Alifa (2024) menemukan bahwa konflik peran muncul akibat manajemen waktu yang kurang efektif dan tekanan akademik serta pekerjaan (Siti and Alifia, 2025).

Beban kerja, merupakan kumpulan atribut yang memengaruhi suatu penilai dan perilaku setiap individu. Beban kerja sendiri yaitu jumlah tugas dan upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan dalam batas waktu tertentu, dengan pengelolaan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi resiko kecelakaan serta masalah kesehatan.

Secara khusus, mahasiswa paruh waktu menghadapi tekanan yang unik. Mereka harus mengelola jadwal kuliah, tugas akademik, dan pekerjaan yang seringkali fleksibel tapi menuntut. Ketidakseimbangan antara tanggung jawab akademik dan pekerjaan dapat menyebabkan konflik peran, berisiko menurunkan *well-being*, dan menimbulkan *stress*. Penelitian pada mahasiswa pekerja paruh waktu di Surabaya oleh Astuti & Nurwidawati, (2023) misalnya menemukan hubungan positif yang signifikan antara *Work-life Balance* dan *subjective well-being* (Astuti and Nurwidawati, 2023).

Stress kerja sendiri timbulnya dari karyawan yang merasa tertekan, terutama jika pekerjaan yang di hadapi tidak sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. *Stress* kerja sendiri berasal dari tekanan lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan ketidakseimbangan antara tuntutan hidup dan penghasilan (Puspita et al., 2024)

Meskipun menghadapi tekanan dari dua peran, mayoritas responden melaporkan bahwa mereka tetap menunjukkan perilaku OCB di tempat kerja. Beberapa menyatakan bahwa mereka bersedia membantu rekan kerja di luar tugas formal, tetap menjaga profesionalitas, dan mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan. Namun, kelompok lain mengakui bahwa Ketika WLB mereka terganggu, motivasi dan energi untuk melakukan OCB menurun, mereka menjadi lebih mudah lelah dan kurang sabar. Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan hidup tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan individu, tetapi juga kemampuan mereka untuk berkontribusi secara sukarela di organisasi.

Work-life Balance (WLB) muncul sebagai salah satu tantangan terbesar bagi mahasiswa pekerja paruh waktu. Banyak responden menyebut bahwa konflik waktu antara kuliah dan pekerjaan sebagai sumber *stress*, kelelahan, dan kurangnya waktu istirahat. Ada juga yang menyebut bahwa beban akademik Terutama saat musim ujian membuat mereka sulit menjaga performa kerja. Fenomena ini mendukung hasil penelitian (Puspitasari & Ratnaningsih, 2019), yang menemukan korelasi positif ($r=0,520$) antara POS dan WLB, menandakan bahwa dukungan dari organisasi sangat berpengaruh dalam membantu individu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dukungan yang dirasakan oleh organisasi terbukti menjadi faktor krusial yang menopang Keseimbangan Kehidupan Kerja *Work-life Balance* (WLB) dan Perilaku Kewargaan Organisasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) para responden. Responden yang mendapatkan dukungan tinggi seperti fleksibilitas waktu dan pengertian dari atasan lebih efektif dalam menanggulangi konflik peran, dan secara konsisten menunjukkan OCB. Sebaliknya, kurangnya dukungan menyebabkan kesulitan dalam

menyeimbangkan peran dan mendorong individu untuk membatasi kontribusi sukarela mereka. Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori *social exchange* dan teori POS dari Eisenberger, di mana persepsi dukungan organisasi meningkatkan komitmen dan perilaku sukarela individu (Widzayanto, Astuti, Hariyanto, & Bagis, 2024).

Temuan ini mengungkapkan adanya kesenjangan dalam praktik organisasi di tempat kerja mahasiswa paruh waktu meskipun beberapa organisasi telah menerapkan fleksibilitas jam dan dukungan, masih banyak yang belum secara sistematis mengakomodasi kebutuhan mahasiswa para pekerja. Hal ini menjadi penting karena kemampuan mahasiswa untuk memberikan kontribusi ekstra (OCB) tidak hanya bergantung pada kemampuan akademik atau motivasi pribadi, tetapi juga pada dukungan sistematis dari organisasi tempat mereka bekerja.

Fenomena ini terlihat nyata pada mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang bekerja paruh waktu. Temuan penelitian yang dikumpulkan oleh peneliti melalui wawancara pra-penelitian dengan mahasiswa pekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang pada 15 November 2025 mengonfirmasi adanya ketidakseimbangan peran yang signifikan. Analisis data wawancara menunjukkan krisis mendalam dalam pencapaian *Work-life Balance* (WLB). Secara spesifik, 24 responden (80%), menyatakan bahwa beban akademik yang tinggi di lingkungan universitas berdampak negatif terhadap kinerja profesional mereka. Tekanan ini berujung pada timbulnya konflik peran yang dialami oleh 21 responden (70%), serta berkurangnya waktu istirahat pribadi yang substansial, sebagaimana dikonfirmasi oleh jumlah responden yang sama (70%). Lebih lanjut, 17 responden (56,7%) melaporkan kesulitan kronis dalam mengelola alokasi waktu antara jadwal kuliah yang ketat dan kewajiban kerja paruh waktu yang menuntut ketepatan waktu.

Terlepas dari adanya ketidakseimbangan yang signifikan dalam tuntutan keseimbangan kehidupan kerja, temuan menunjukkan bahwa semangat mahasiswa untuk menunjukkan Perilaku *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) di lingkungan profesional tetap kuat dan konsisten. Analisis mendalam terhadap data wawancara mengungkapkan bahwa mayoritas partisipan, yaitu 24 responden (80%), menunjukkan dedikasi yang tidak tergoyahkan dalam memelihara hubungan interpersonal dan sosial yang positif dengan sesama kolega. Lebih lanjut, 21 responden lainnya (70%) secara konsisten menjaga standar profesionalisme kerja formal, yang didorong oleh keinginan untuk melindungi dan meningkatkan citra organisasi. Selain itu, sifat sukarela dari perilaku kewargaan organisasi ini termanifestasi melalui kesediaan 16 responden (53,3%) untuk secara proaktif memberikan bantuan tambahan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan tugas mereka, suatu tindakan *altruisme* yang melampaui tanggung jawab pekerjaan yang terdefinisi secara resmi.

Berdasarkan hasil wawancara pra-penelitian, permasalahan utama yang ditemukan adalah rendahnya kemampuan mahasiswa pekerja paruh waktu dalam menjaga *Work-life Balance*. Mahasiswa mengalami kesulitan membagi waktu antara tuntutan akademik dan pekerjaan sehingga muncul konflik peran, kelelahan, serta berkurangnya waktu istirahat. Meskipun demikian, sebagian besar mahasiswa tetap berusaha menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berupa membantu rekan kerja, menjaga profesionalisme, dan bersedia melakukan pekerjaan di luar tugas formal. Fenomena tersebut menunjukkan adanya kondisi yang menarik karena perilaku OCB yang tinggi belum tentu diikuti dengan *Work-life Balance* yang baik. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work-life Balance* pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela karyawan yang melampaui tugas formal mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks mahasiswa yang bekerja paruh waktu, menjadi semakin relevan karena mereka sering kali harus membagi energi antara tanggung jawab akademik dan pekerjaan, dimana kontribusi ekstra seperti membantu rekan kerja atau

mengambil inisiatif tambahan dapat menjadi pembeda antar pekerja biasa dan yang berkomitmen tinggi.

Menurut penelitian yang diteliti oleh (Firdaus et al., 2024), ada salah satu faktor yang memengaruhi perilaku OCB pada seorang karyawan yaitu kepuasan kerja. Ketika seseorang puas dengan pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan dan memiliki suatu komitmen yang kuat terhadap organisasi, mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dengan melakukan tindakan-tindakan yang melebihi tugas yang diharapkan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Dhania & Kudus, 2010), bahwa stres kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, karena hal ini disebabkan oleh adanya suatu tantangan yang menyenangkan bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka, sehingga mendorong terciptanya komunikasi yang efektif di antara mereka. Dengan demikian, bahwasanya tingkat stres kerja karyawan bisa tinggi, dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh mereka bisa bervariasi, baik tingkat stres yang tinggi maupun rendah.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh (Puspita et al., 2024), *stress* kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. *Stress* ini dapat mengurangi motivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan dapat mengakibatkan ketidakpuasan, ketidaknyamanan, serta kurangnya keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Pada era modern ini, semakin banyak mahasiswa yang memilih untuk bekerja paruh waktu (*part-time*) selama masa kuliah. Kondisi ini menuntut mereka untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab akademik dan pekerjaan, yaitu keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, atau yang dikenal sebagai *Work-life Balance* (WLB). Ketidakseimbangan antara kuliah dan pekerjaan dapat menimbulkan *stress*, kelelahan, dan menurunnya kepuasan kerja, yang pada akhirnya bisa berdampak negatif pada perilaku dan kontribusi ekstra mereka dalam organisasi.

Pekerja paruh waktu atau yang biasanya dikenal dengan kerja *Part Time* merupakan suatu individu yang bekerja setengah dari jam kerja penuh, misalnya sebagai asisten manager, barista atau posisi lain di sebuah perusahaan. Karyawan paruh waktu juga bisa bekerja harian dan mendapatkan imbalan sesuai dengan total jam atau hari mereka bekerja, atau bahkan berdasarkan jumlah produk atau layanan yang telah berhasil untuk diselesaikan. Pekerja paruh waktu bisa memberikan suatu kesempatan bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman berharga, baik dalam berinteraksi dengan orang lain, menghadapi berbagai situasi kerja, maupun mengembangkan kemampuan untuk mengambil inisiatif dengan menyelesaikan tugas dengan baik.

Mahasiswa yang bekerja paruh waktu selain bisa untuk mendapatkan penghasilan tambahan, pekerjaan paruh waktu juga bisa berfungsi sebagai tempat untuk mempersiapkan mahasiswa menghadapi tantangan di dunia kerja. Dari menjadi freelancer dan lain-lain. Pekerja paruh waktu sendiri menawarkan fleksibilitas waktu dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan yang bermanfaat bagi karir mahasiswa di masa depannya (Siti & Alifia, 2025).

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian hubungan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Work-life Balance* pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya menggunakan subjek karyawan tetap, penelitian ini berfokus pada mahasiswa yang menjalankan peran ganda sehingga memberikan gambaran empiris mengenai dinamika perilaku organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja pada konteks pendidikan tinggi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan melalui latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?

2. Bagaimana tingkat *Work-life Balance* (WLB) pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
3. Bagaimana hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Work-life Balance* (WLB) pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka didapatkan tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Untuk mengetahui tingkat *Work-life Balance* (WLB) pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Untuk mengetahui hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Work-life Balance* (WLB) pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat berupa:

1. Manfaat Teoritis
 - 1) Memberikan kontribusi ilmiah terhadap pengembangan teori *Perceives Organizational Support* (POS) dan *work-life balance* dalam konteks mahasiswa pekerja paruh waktu.
 - 2) Memperluas pemahaman tentang keterkaitan antara POS, WLB, dan OCB sebagai bagian dari perilaku organisasi berbasis *social exchange theory* (Eisenberger et al., 1986).

2. Manfaat Teoritis

1) Bagi Organisasi atau Pemberi Kerja

hasil penelitian ini dapat menjadi dasar penyusunan kebijakan yang lebih ramah bagi mahasiswa pekerja, seperti fleksibilitas jadwal, kebijakan izin akademik, serta dukungan psikologis yang dapat meningkatkan loyalitas dan perilaku OCB.

2) Bagi mahasiswa pekerja paruh waktu

Hasil penelitian dapat membantu meningkatkan kesadaran pentingnya menjaga keseimbangan hidup agar dapat berkontribusi optimal baik di kampus maupun di tempat kerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Work-life Balance*

1. Definisi *Work-life Balance*

Work-life Balance (WLB) menggambarkan keadaan ketika seseorang mampu menyeimbangkan antara kewajiban pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Kondisi ini menuntut kemampuan individu dalam mengelola waktu, energi, dan perhatian secara proposional sehingga keduanya dapat berjalan tanpa saling mengganggu.

Menurut penelitian yang dibuat oleh (Greenhause, J. H., & Allen, 2011), *Work-life Balance* merupakan sejauh mana seseorang merasa puas dan dapat menampilkan kinerja optimal dalam peran professional dan personal secara bersamaan. Artinya, keseimbangan tidak hanya sekedar pembagian waktu yang merata, tetapi juga terkait dengan tingkat kepuasan dan keterlibatan emosional dalam masing-masing peran.

Sementara itu, (Clarke, Koch, & Hill, 2004) menjelaskan *Work-life Balance* sebagai keseimbangan antara jumlah waktu dan usaha yang dicurahkan untuk pekerjaan dengan yang diberikan kepada kehidupan pribadi. Dalam konteks ini, *Work-life Balance* tidak berarti ketiadaan konflik, tetapi kemampuan seseorang untuk mengelola konflik peran secara efektif agar tidak berdampak negative pada kesejahteraan produktivitas.

(Fisher, GG, Bulger, CA, & Smith, 2009) menambahkan bahwa *Work-life Balance* mencakup tiga komponen utama, yaitu:

- a. Keseimbangan waktu (*time balance*), Dimana kemampuan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
- b. Keseimbangan Keterlibatan (*involment balance*), tingkat keterlibatan psikologis yang proposional di kedua area
- c. Keseimbangan Kepuasan (*satisfaction balance*), tingkat kepuasan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan nonpekerjaan,

Bagi mahasiswa yang bekerja paruh waktu, WLB berarti kemampuan menata waktu untuk kuliah, pekerjaan, dan kehidupan sosial tanpa menimbulkan tekanan yang berlebihan atau penurunan prestasi. Dalam penelitian, kuantitatif *Work-life Balance* sering diukur dengan instrumen seperti *Work-life Balance scale* (Fisher, GG, Bulger, CA, & Smith, 2009).

2. Aspek *Work-life Balance*

Dalam penelitian yang telah diteliti oleh (Fisher, Bulger, & Smith, 2009), *Work-life Balance* memiliki beberapa aspek-aspek utama yang mencerminkan bagaimana seseorang menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Ada beberapa aspek terkait *Work-life Balance*, yaitu:

a. *Work Interference With Personal Life* (WIPL)

Dimensi ini merujuk pada kondisi ketika tuntutan pekerjaan memberikan dampak negatif terhadap kehidupan pribadi individu. Pada situasi ini, pekerjaan sering kali menyita waktu, tenaga, dan perhatian sehingga individu mengalami kesulitan dalam mengatur aktivitas di luar pekerjaan, seperti waktu bersama keluarga, kegiatan sosial, maupun waktu istirahat. Beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang panjang, serta tekanan dari atasan dapat menyebabkan individu mengorbankan kebutuhan pribadinya. Akibatnya, individu cenderung mengabaikan kesejahteraan diri, mengalami kelelahan fisik dan mental, serta menurunnya kualitas kehidupan pribadi secara keseluruhan. Kondisi ini dapat memicu stres berkepanjangan dan ketidakseimbangan antara peran kerja dan peran personal.

b. *Personal Life Interference with Work* (PLIW)

Dimensi ini menggambarkan sejauh mana permasalahan atau kondisi dalam kehidupan pribadi individu berdampak negatif terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Masalah pribadi seperti konflik keluarga, tekanan emosional, kondisi kesehatan, atau persoalan keuangan dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman, cemas, atau tertekan. Keadaan

emosional tersebut berpotensi mengganggu konsentrasi, motivasi, serta fokus individu saat bekerja. Akibatnya, performa kerja menjadi menurun, individu lebih mudah melakukan kesalahan, dan produktivitas kerja tidak optimal. Dengan demikian, ketidakharmonisan dalam kehidupan pribadi dapat secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi efektivitas individu dalam menjalankan peran profesionalnya.

c. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pengalaman dan kondisi kerja individu dapat memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kehidupan pribadinya. Dalam dimensi ini, pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai sumber tuntutan, tetapi juga sebagai sarana pengembangan diri. Lingkungan kerja yang suportif, pencapaian kerja, serta kepuasan dalam menjalankan tugas dapat meningkatkan suasana hati, rasa percaya diri, dan kesejahteraan psikologis individu. Perasaan positif yang diperoleh dari pekerjaan tersebut kemudian terbawa ke dalam kehidupan pribadi, sehingga individu menjadi lebih bersemangat, optimis, dan mampu menjalin hubungan sosial yang lebih baik. Dengan kata lain, pekerjaan dapat berfungsi sebagai sumber energi positif yang memperkaya kehidupan pribadi individu.

d. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Dimensi ini menunjukkan sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja dan peran individu di tempat kerja. Kehidupan pribadi yang harmonis, dukungan dari keluarga, serta keseimbangan emosional yang baik dapat membantu individu bekerja dengan lebih fokus, tenang, dan termotivasi. Selain itu, kemampuan, nilai, dan pengalaman yang diperoleh dalam kehidupan sehari-hari seperti keterampilan komunikasi, manajemen emosi, atau pemecahan masalah dapat diterapkan secara efektif dalam konteks pekerjaan. Dengan demikian, kualitas kehidupan pribadi yang baik

berperan penting dalam meningkatkan performa kerja, kepuasan kerja, dan komitmen individu terhadap pekerjaannya.

3. Faktor-Faktor *Work-life Balance*

Faktor yang memengaruhi *Work-life Balance* sering muncul dalam konteks mahasiswa yang menyeimbangkan kuliah, pekerjaan paruh waktu, dan aktivitas pribadinya. Ada 2 faktor *Work-life Balance* yaitu faktor positif dan faktor negatif. Faktor positif Dimana individu dapat meningkatkan *Work-life Balance*, dan faktor *negative* Dimana faktor ini dapat menghambat *Work-life Balance*. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan *Work-life Balance*, yaitu:

- a. Dukungan Keluarga: Dimana dukungan emosional dari keluarga dapat mengurangi tuntutan kerja atau studi yang dapat meningkatkan keseimbangan secara keseluruhan
- b. Keamanan Finansial: Kondisi keuangan yang stabil, seperti mahasiswa yang dapat bantuan beasiswa atau pendapatan tetap dari tempat kerjanya untuk membantu mengurangi *stress* dan memungkinkan fokus pada keseimbangan hidup.
- c. Keterampilan Manajemen Waktu: Kemampuan manajemen waktu yang dimiliki oleh setiap mahasiswa secara efektif menjadi faktor kunci untuk menjaga keseimbangan hidupnya.

Untuk faktor negatif dari *Work-life Balance*, yaitu:

- a. Beban kerja berlebih: Tuntutan akademik, jam kerja yang panjang, atau tanggung jawab ekstra sering menyebabkan ketidakseimbangan dan kelelahan.
- b. *Stress* dan isu kesehatan mental: Tekanan dari studi dan pekerjaan dapat memicu *stress*, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas hidup secara fisik dan mental
- c. Ketidak pastian ekonomi: ketidakstabilan antara kuliah penuh waktu, pekerjaan paruh waktu, dan aktivitas sosial sering kali membuat mahasiswa kesulitan membagi waktu

Faktor diatas dapat bervariasi, tergantung pada konteks budaya, jenis universitas, atau status mahasiswa, misalnya mahasiswa internasional dan lokal (Wei, Ma, & Ye, 2025).

4. *Work-life Balance* dalam Perspektif Islam

Work-life Balance dalam perspektif Islam dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan berbagai tanggung jawab dalam kehidupannya, baik terhadap pekerjaan, pendidikan, keluarga, diri sendiri, maupun ibadah kepada Allah Swt. Islam mengajarkan bahwa setiap aspek kehidupan memiliki hak yang harus dipenuhi secara proporsional tanpa mengabaikan salah satunya. Keseimbangan tersebut mencerminkan sikap adil terhadap diri sendiri, menjaga kesehatan fisik dan mental, serta melaksanakan kewajiban kepada Allah dan sesama manusia. Konsep tersebut sejalan dengan *Work-life Balance* yang menekankan kemampuan individu dalam mengelola berbagai peran agar tercipta kehidupan yang harmonis dan sejahtera. Prinsip tersebut dijelaskan dalam hadis Rasulullah saw. yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari:

إِنَّ لِرَبِّكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَلِنَفْسِكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَلِأَهْلِكَ عَلَيْكَ حَقًّا، فَأَعْطِ كُلَّ ذِي حَقٍّ حَقَّهُ

Artinya:

"Sesungguhnya Tuhanmu mempunyai hak atasmu, dirimu mempunyai hak atasmu, dan keluargamu mempunyai hak atasmu. Maka berikanlah kepada setiap yang mempunyai hak akan haknya." (H.R. Bukhari No. 1968).

Lafadz	Terjemah	Makna Psikologis
إِنَّ لِرَبِّكَ عَلَيْكَ حَقًّا	Tuhanmu mempunyai hak atasmu	Menunjukkan pentingnya menjaga keseimbangan antara aktivitas dunia dan ibadah.
وَلِنَفْسِكَ عَلَيْكَ حَقًّا	Dirimu mempunyai hak atasmu	Menggambarkan pentingnya menjaga kesehatan fisik, mental, dan kesejahteraan diri.
وَلِأَهْلِكَ عَلَيْكَ حَقًّا	Keluargamu mempunyai hak atasmu	Menunjukkan pentingnya memenuhi peran sosial dan menjaga hubungan interpersonal.
فَاعْطِ كُلَّ دِي حَقِّ حَقَّهُ	Berikanlah setiap yang memiliki hak akan haknya	Mencerminkan kemampuan mengelola berbagai peran secara seimbang (<i>Work-life Balance</i>).

Tabel 2.1 Kajian Islam Work-Life Balance

Hadis tersebut menjelaskan bahwa setiap manusia memiliki berbagai tanggung jawab yang harus dipenuhi secara proporsional. Dalam konteks *Work-life Balance*, seseorang dituntut untuk mampu menyeimbangkan antara pekerjaan, pendidikan, kehidupan pribadi, hubungan sosial, dan ibadah sehingga tidak terjadi konflik antarperan. Bagi mahasiswa yang bekerja paruh waktu, keseimbangan tersebut tercermin melalui kemampuan mengatur waktu antara kuliah, pekerjaan, istirahat, aktivitas bersama keluarga, serta menjalankan ibadah. Dengan terpenuhinya keseimbangan tersebut, individu akan lebih mampu menjalankan setiap perannya secara optimal tanpa mengorbankan aspek kehidupan lainnya.

Selain itu, Islam juga mengajarkan agar manusia tidak hanya

berorientasi pada kehidupan akhirat, tetapi tetap berusaha memenuhi kebutuhan dunia secara seimbang. Allah Swt. berfirman dalam QS. Al-Qashash ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ

Artinya:

"Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu kebahagiaan negeri akhirat, tetapi janganlah kamu melupakan bagianmu di dunia, dan berbuat baiklah sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu." (QS. Al-Qashash: 77).

Lafadz	Terjemah	Makna Psikologis
وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ	Carilah negeri akhirat	Menunjukkan pentingnya orientasi spiritual dalam kehidupan.
وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا	Jangan lupakan bagianmu di dunia	Menggambarkan pentingnya memenuhi kebutuhan hidup secara seimbang.
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ	Berbuat baiklah sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu	Menumbuhkan perilaku positif dalam kehidupan sosial dan pekerjaan.

Tabel 2.2 Kajian Islam Work-Life Balance

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Islam mengajarkan keseimbangan antara kepentingan dunia dan akhirat. Seorang muslim dianjurkan untuk bekerja, menuntut ilmu, menjaga kesehatan, membangun hubungan sosial, dan beribadah secara proporsional. Konsep tersebut sejalan dengan *Work-life Balance* yang menekankan keseimbangan antara berbagai peran kehidupan sehingga tidak terjadi dominasi salah satu peran terhadap peran lainnya. Pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu, keseimbangan ini

menjadi penting agar tuntutan pekerjaan tidak mengganggu aktivitas akademik maupun kehidupan pribadi, serta aktivitas akademik juga tidak menghambat pelaksanaan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Nilai *Work-life Balance* dalam Islam juga tercermin dari teladan Rasulullah saw. yang mampu menyeimbangkan perannya sebagai pemimpin umat, kepala keluarga, pendidik, sekaligus hamba Allah yang senantiasa meningkatkan kualitas ibadahnya. Rasulullah saw. menunjukkan bahwa keberhasilan seseorang tidak hanya diukur dari produktivitas dalam bekerja, tetapi juga dari kemampuannya menjaga keseimbangan antara hubungan dengan Allah (*ḥablum minallāh*) dan hubungan dengan sesama manusia (*ḥablum minannās*). Oleh karena itu, *Work-life Balance* dalam perspektif Islam bukan hanya bertujuan mencapai kesejahteraan psikologis, tetapi juga menjadi bagian dari implementasi ajaran Islam untuk menjalani kehidupan yang harmonis, bertanggung jawab, dan penuh keberkahan.

5. *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Perspektif Islam

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam perspektif Islam dapat dipahami sebagai perilaku sukarela yang dilakukan seseorang untuk memberikan manfaat kepada orang lain dan lingkungan sekitarnya tanpa mengharapkan imbalan. Perilaku tersebut tercermin dalam sikap saling membantu, bekerja sama, menjaga amanah, menghormati sesama, serta berkontribusi demi tercapainya tujuan bersama. Dalam Islam, perilaku tersebut merupakan bagian dari akhlak mulia yang dianjurkan karena mencerminkan kepedulian sosial, ukhuwah, serta tanggung jawab sebagai seorang muslim. Allah Swt. memerintahkan umat-Nya untuk saling tolong-menolong dalam kebaikan sebagaimana dijelaskan dalam QS. Al-Mā'idah ayat 2:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya:

"Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan

permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksa-Nya." (QS. Al-Mā'idah: 2).

Lafadz	Terjemah	Makna Psikologis
وَتَعَاوَنُوا	Dan tolong-menolonglah kamu	Menunjukkan pentingnya perilaku membantu orang lain secara sukarela (altruism).
عَلَى الْبِرِّ وَالْتَّقْوَى	Dalam kebajikan dan ketakwaan	Menggambarkan perilaku prososial yang berorientasi pada nilai moral dan tanggung jawab.
وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ	Jangan tolong-menolong dalam dosa dan permusuhan	Menunjukkan kemampuan menjaga hubungan kerja yang harmonis dan menghindari konflik (courtesy)
وَاتَّقُوا اللَّهَ	Bertakwalah kepada Allah	Menumbuhkan kesadaran bahwa setiap perilaku dilakukan sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab kepada Allah.
إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ	Sesungguhnya Allah sangat berat siksa-Nya	Menanamkan tanggung jawab moral atas setiap tindakan yang dilakukan.

Tabel 2.3 Kajian Islam Organizational Citizenship Behavior

Ayat tersebut menegaskan bahwa setiap muslim diperintahkan untuk saling membantu dalam kebaikan dan ketakwaan. Perintah tersebut selaras dengan konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela yang dilakukan individu di luar tuntutan formal pekerjaan untuk mendukung efektivitas organisasi. Individu yang memiliki OCB

tinggi akan dengan sukarela membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, menjaga hubungan yang baik dengan sesama, serta berpartisipasi aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks mahasiswa yang bekerja paruh waktu, perilaku tersebut tercermin melalui kesediaan membantu rekan kerja menyelesaikan tugas, menjaga komunikasi yang baik, serta tetap berkontribusi terhadap kemajuan tempat kerja meskipun tidak termasuk dalam tugas utamanya.

Selain menganjurkan sikap tolong-menolong, Islam juga menekankan pentingnya menunaikan amanah dan melaksanakan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. Nilai tersebut menjadi landasan bagi individu untuk menunjukkan perilaku disiplin, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap organisasi. Allah Swt. berfirman dalam QS. An-Nisā' ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا

Artinya:

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya..." (QS. An-Nisā': 58).

Lafadz	Terjemah	Makna Psikologis
إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ	Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu	Menunjukkan adanya kewajiban moral dalam setiap perilaku.
أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ	Menunaikan amanah	Menggambarkan sikap tanggung jawab, disiplin, dan conscientiousness.
إِلَىٰ أَهْلِهَا	Kepada yang berhak menerimanya	Menunjukkan profesionalisme dan komitmen dalam menjalankan tugas.

Tabel 2. 4 Kajian Islam Organizational Citizenship Behavior

Ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap amanah harus dilaksanakan secara bertanggung jawab. Dalam perspektif *Organizational Citizenship Behavior*, amanah tidak hanya diwujudkan melalui pelaksanaan tugas sesuai deskripsi pekerjaan, tetapi juga melalui kesediaan memberikan kontribusi lebih bagi organisasi. Individu yang memiliki OCB akan

menunjukkan komitmen terhadap organisasi, menjaga aturan yang berlaku, menghargai rekan kerja, serta berpartisipasi aktif dalam mendukung tercapainya tujuan bersama. Sikap tersebut mencerminkan nilai *conscientiousness*, *civic virtue*, dan *courtesy* yang menjadi dimensi utama *Organizational Citizenship Behavior*.

Ajaran Islam mengenai perilaku prososial juga diperkuat oleh hadis Rasulullah saw. yang diriwayatkan oleh Imam Muslim:

"Allah senantiasa menolong seorang hamba selama hamba tersebut menolong saudaranya." (H.R. Muslim).

Hadis tersebut menegaskan bahwa membantu orang lain merupakan amalan yang dicintai Allah Swt. dan akan memperoleh balasan berupa pertolongan dari-Nya. Dalam konteks *Organizational Citizenship Behavior*, hadis ini menunjukkan bahwa perilaku membantu rekan kerja, menjaga kerja sama, menghormati sesama, dan memberikan kontribusi secara sukarela merupakan implementasi dari nilai-nilai Islam dalam kehidupan bermasyarakat maupun dunia kerja. Oleh karena itu, *Organizational Citizenship Behavior* tidak hanya menjadi perilaku yang mendukung efektivitas organisasi, tetapi juga merupakan bentuk pengamalan akhlak mulia yang bernilai ibadah dan mencerminkan kualitas keimanan seorang muslim.

B. *Organizational Citizenship Behavior*

1. Definisi *Organizational Citizenship Behavior*

Definisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan perilaku karyawan yang tidak termasuk dalam deskripsi kerja yang formal tetapi bisa meningkatkan efektivitas organisasi (Julianti, Aprianty, & Sakti, 2025). *Organizational Citizenship Behavior* yaitu aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, tetapi juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, saling tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan

pelayanan ekstra kepada pelanggan, dan mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif (Apandi, Nuryani, & Rahmat, 2023).

Sejalan dengan pendapat tersebut bahwa (Julianti et al., 2025) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku karyawan yang tidak termasuk dalam deskripsi kerja formal, namun mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku tersebut mencerminkan kesediaan individu untuk melakukan berbagai tindakan yang memberikan manfaat bagi organisasi meskipun tidak menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan. Individu yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* cenderung menunjukkan kepedulian terhadap organisasi, memiliki hubungan interpersonal yang baik, serta bersedia memberikan kontribusi lebih demi tercapainya tujuan bersama.

Pendapat tersebut diperkuat oleh (Apandi et al., 2023) yang menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan aspek unik dari aktivitas individu dalam bekerja. Organisasi akan lebih mudah mencapai keberhasilan apabila anggotanya tidak hanya melaksanakan tugas pokok sesuai deskripsi pekerjaan, tetapi juga bersedia melakukan berbagai perilaku ekstra, seperti bekerja sama, saling membantu, memberikan saran yang membangun, berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan organisasi, memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, serta memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Perilaku-perilaku tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja sama tim, efektivitas organisasi, dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela yang dilakukan individu di luar tanggung jawab formalnya tanpa mengharapkan imbalan secara langsung, namun memberikan manfaat bagi organisasi melalui peningkatan kerja sama, kepedulian terhadap rekan kerja, kepatuhan terhadap aturan, serta partisipasi aktif dalam mendukung efektivitas organisasi. Dalam konteks penelitian ini, *Organizational Citizenship Behavior* tidak hanya dimiliki oleh karyawan tetap, tetapi juga

dapat ditunjukkan oleh mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Mahasiswa yang bekerja paruh waktu tetap memiliki tanggung jawab sebagai bagian dari organisasi tempat mereka bekerja, sehingga perilaku seperti membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan, menjaga hubungan kerja yang harmonis, mematuhi aturan organisasi, serta bersedia memberikan kontribusi di luar tugas formal merupakan bentuk *Organizational Citizenship Behavior*. Perilaku tersebut diharapkan tidak hanya memberikan manfaat bagi organisasi, tetapi juga membantu mahasiswa mengembangkan kemampuan bekerja sama, tanggung jawab, dan pengelolaan berbagai peran yang dijalankan secara bersamaan.

2. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Ada beberapa tipe atau dimensi OCB dari teori (Podsakoff, Mackenzie, Paine, & Bachrach, 2000), yang paling sering diteliti oleh para peneliti, yaitu:

a. *Altruism*

Faktor yang mendorong keterlibatan mahasiswa di dalam organisasi Adalah sikap *altruism*. *Altruism* sendiri di definisikan sebagai perilaku untuk membantu orang lain tanpa mengharapkan suatu imbalan dari orang lain. Salah satu komponen *altruism* sendiri Adalah empati, empati yaitu memainkan peran penting untuk mendorong mahasiswa dalam kegiatan organisasi. Penelitian dalam jurnal yang diteliti oleh (Matondang, Maharani, & Valein, 2025) menunjukkan adanya suatu hubungan positif antara empati dengan kecenderungan *altruism* pada mahasiswa di Aceh. Hal ini dapat mengindikasikan adanya kecenderungan bahwa mahasiswa yang memiliki empati yang cenderung aktif dalam kegiatan sosial dan organisasi.

Keterlibatan mahasiswa dalam berbagai kegiatan organisasi merupakan salah satu indikator penting dari perkembangan akademis dan sosial mereka di lingkungan perguruan tinggi. Berbagai faktor dapat mendorong partisipasi aktif ini, namun secara fundamental, sikap

altruism memegang peranan krusial. *Altruism*, yang didefinisikan sebagai perilaku membantu orang tanpa mengharapkan suatu imbalan dari pihak lain (Batson, 1991), menjadi landasan motivasi intrinsik bagi banyak individu untuk berkontribusi pada kesejahteraan kelompok atau masyarakat. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep *altruism* ini penting untuk mengidentifikasi individu yang memiliki potensi tinggi untuk terlibat secara konsisten dalam aktivitas organisasi yang bersifat sukarela dan kolaboratif.

Selaras dengan pemahaman mengenai *altruism*, salah satu komponen esensial yang seringkali menjadi pemicu perilaku adalah empati. Empati dapat dipahami sebagai kemampuan kognitif dan afektif untuk memahami dan merasakan keadaan emosional orang lain seolah mereka adalah diri sendiri, serta kemampun untuk berinteraksi terhadap emosi tersebut dengan cara yang sesuai (Decety, J., & Jackson, 2004). Dalam konteks keterlibatan organisasi mahasiswa, empati memainkan peran yang sangat penting karena memungkinkan mahasiswa untuk merasakan kebutuhan, tantangan, atau kesulitan yang dihadapi oleh anggota lain atau bahkan oleh masyarakat yang menjadi sasaran program organisasi. Peran terhubung secara emosional ini dapat memotivasi mahasiswa untuk bertindak, memberikan dukungan, dan menginvestasikan waktu serta energi mereka demi kebaikan bersama.

b. *Courtesy*

Courtesy (sopan santun) yaitu sesuatu tindakan yang mencegah terjadinya masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan yang lain, menampilkan Bahasa tubuh yang harus dipertimbangkan atau berhati-hati terhadap orang lain, bisa memeriksa, mengenali orang lain sebelum mengambil suatu Tindakan yang akan di ambil supaya Tindakan tersebut tidak mempengaruhi kerja mereka. Sopan santun termasuk Tindakan seperti berkomunikasi dengan teman atau rekan kerja sehingga mereka tidak terkejut ketika terjadi peristiwa yang membuat gagal untuk membuka jalan yang mereka harapkan.

Dalam konteks yang lebih luas, sopan santun tidak hanya sebatas menghindari gangguan, tetapi juga membangun fondasi untuk kolaborasi yang efektif dan lingkungan kerja yang positif. Sebagai contoh, sebuah studi oleh (Argyle, 1987), mengemukakan bahwa perilaku sopan santun, seperti menyapa, memberikan pujian tulus, dan menunjukkan apresiasi secara signifikan meningkatkan kohesivitas dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori pertukaran sosial yang menyatakan bahwa interaksi positif cenderung menghasilkan timbal balik yang serupa, menciptakan siklus dukungan dan kerja sama. Mengabaikan etiket kesopanan dapat menimbulkan gesekan antarindividu, mengurangi kepercayaan, dan pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan organisasi, oleh karena itu, pengintegrasian prinsip-prinsip *courtesy* dalam praktik sehari-hari menjadi strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang proaktif.

c. *Civic Virtue*

Civic Virtue yaitu seseorang yang mengarakteristikkan seperti berpartisipasi dan peduli akan kehidupan di dalam Perusahaan. Komitmen terhadap lingkungan organisasi meliputi menghadiri pertemuan atau peran yang sebenarnya merupakan pilihan atau sukarela, untuk mencari cara bagaimana individu dapat meningkatkan cara untuk Perusahaan beroperasi, atau mengawasi lingkungan Perusahaan untuk kesempatan. Mahasiswa sendiri dapat menunjukkan *civic virtue* dengan mendukung universitas terkait dengan peran atau berpartisipasi dalam membantu mengorganisasi kegiatan ekstrakurikuler. Seorang mahasiswa yang bisa mempraktikkan *civic virtue* akan dapat meningkatkan kinerja akademis mahasiswa tersebut. Hal ini dikarenakan dengan mengikuti kegiatan di luar kampus, maka pengetahuan akademis mahasiswa tersebut akan bertambah, sehingga dapat meningkatkan kinerja akademis.

d. *Conscientiousness*

Conscientiousness (Kesadaran) yaitu seseorang yang mengacu untuk memprioritaskan kehadiran, penggunaan waktu kerja, dan dukungan terhadap berbagai macam peraturan yang melampaui setiap standar minimum yang ditetapkan. Seseorang yang sadar akan tanggung jawab secara sukarela mengambil tanggung jawab ekstra, tepat waktu, dan secara umum dapat mengerjakan dan jauh melebihi panggilan tugas. Seorang yang dapat mempraktikkan *Conscientiousness* akan meningkatkan kinerja akademis mahasiswa yang mempraktikkan *Conscientiousness* tersebut.

Seorang mahasiswa sudah dapat menanamkan dalam dirinya istilahnya yaitu *Organizational Citizenship Behavior* termasuk dalam dimensi-dimensi yang terkandung di dalamnya. Dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior* sudah dapat diimplementasikan dalam proses akademik di perguruan tinggi sehingga dalam era memasuki dunia masyarakat hal tersebut sudah tertanam dalam diri mahasiswa (Padangsidimpuan, 2018).

C. Sektor Kerja Paruh Waktu

Kerja paruh waktu (*part-time work*) merupakan bentuk pekerjaan yang dilakukan dengan jumlah jam kerja yang lebih sedikit dibandingkan dengan pekerja penuh waktu (*full-time*). Pekerjaan paruh waktu umumnya memiliki waktu kerja yang lebih fleksibel sehingga banyak dipilih oleh mahasiswa untuk memperoleh penghasilan tanpa harus meninggalkan tanggung jawab akademiknya. Fleksibilitas tersebut memungkinkan mahasiswa tetap mengikuti kegiatan perkuliahan sekaligus memperoleh pengalaman kerja, mengembangkan keterampilan, serta meningkatkan kemandirian finansial.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja yang didasarkan pada adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam praktiknya, kerja paruh waktu menjadi salah satu bentuk hubungan kerja

yang banyak diterapkan pada sektor jasa maupun sektor informal, dengan pengaturan jam kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan maupun pekerja.

Mahasiswa yang bekerja paruh waktu menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai mahasiswa dan sebagai pekerja. Kondisi tersebut menuntut mahasiswa untuk mampu mengelola waktu, tenaga, serta tanggung jawab antara aktivitas akademik dan pekerjaan. Apabila mampu mengelola kedua peran tersebut secara baik, mahasiswa tidak hanya memperoleh manfaat berupa pengalaman kerja dan pendapatan, tetapi juga dapat mengembangkan kemampuan komunikasi, tanggung jawab, kerja sama, serta keterampilan interpersonal yang berguna bagi pengembangan karier di masa mendatang. Sebaliknya, apabila mahasiswa tidak mampu mengelola kedua peran tersebut, tuntutan akademik dan pekerjaan berpotensi menimbulkan konflik peran, kelelahan, maupun gangguan terhadap keseimbangan kehidupan pribadi (Fisher et al., 2009).

Kerja paruh waktu dapat ditemukan pada berbagai sektor pekerjaan yang memberikan fleksibilitas jam kerja sehingga memungkinkan mahasiswa tetap menjalankan aktivitas perkuliahan. Dalam penelitian ini, responden merupakan mahasiswa yang bekerja paruh waktu pada berbagai sektor pekerjaan yang memiliki karakteristik dan tuntutan kerja yang berbeda-beda. Adapun sektor kerja paruh waktu dalam penelitian ini meliputi:

1. Pengemudi Ojek Online

Pengemudi ojek *online* merupakan pekerja *gig economy* di Indonesia yang menawarkan fleksibilitas waktu kerja tinggi melalui platform seperti gojek atau grab, tetapi sering menghadapi tantangan *Work-life Balance* akibat cuaca buruk, dan ketidakpastian pendapatan. Pekerjaan ini melibatkan pengantaran penumpang atau barang dengan risiko kecelakaan lalu lintas dan tekanan kompetisi antar *driver*. Studi menunjukkan *Work-life Balance* memengaruhi kepuasan kerja mereka secara signifikan (Fariz & Nurhula Hudding, 2025).

2. Barista

Barista adalah pekerja kafe yang bertanggung jawab menyeduh kopi, melayani pelanggan, dan menjaga kebersihan, sering bekerja shift panjang di lingkungan cepat dengan tuntutan kreativitas dan interaksi sosial tinggi. Di Indonesia, profesi ini populer di kalangan pekerja muda, tetapi rawan burnout karena beban kerja fisik dan emosional. Penelitian mengindikasikan *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja barista (Laila, Sari, & Jamaludin, 2025).

3. Guru

Guru bertugas mengajar siswa, merencanakan kurikulum, dan menilai kemajuan belajar, dengan beban administratif tambahan di sekolah Indonesia yang sering mengganggu *Work-life Balance*. Mereka menghadapi tekanan dari orang tua, kurikulum padat, dan kurangnya dukungan, yang berdampak pada kesejahteraan mental. Analisis menunjukkan strategi seperti manajemen waktu membantu guru mencapai keseimbangan kerja-hidup untuk meningkatkan produktivitas (Zahara, Fitria, & Julian, 2024).

4. Waiters

Waiters (pelayan restoran) bertugas menerima pesanan, menyajikan makanan, dan memastikan kepuasan pelanggan di sektor F&B, dengan shift malam dan akhir pekan yang umum di Indonesia. Pekerjaan ini menuntut ketahanan fisik, senyum ramah meski stres tinggi, dan koordinasi tim. *Work-life Balance* terbukti memengaruhi kepuasan kerja pelayan di hotel dan restoran (Tanuputri & Asmanianti, 2019).

5. Content Creator

Content creator memproduksi konten digital seperti video, posting media sosial, atau tulisan untuk platform seperti *YouTube* dan *TikTok*, bergantung pada kreativitas dan algoritma untuk pendapatan. Di Indonesia, profesi ini menarik pekerja muda gig, tapi menimbulkan ketidakstabilan karena tren berubah cepat dan tekanan konsistensi. Sebagai pekerja gig, mereka berbagi isu *Work-life Balance* serupa dengan driver ojek online (Syabani, Silvianita, & Winarno, 2025).

D. Hubungan Organizational Citizenship Behavior terhadap *Work-life Balance*

hubungan *Organizational Citizenship Behavior* dan *Work-life Balance* merupakan konstruksi fundamental yang membentuk dinamika positif dalam lingkungan kerja modern. Konteks awal yang menyatakan bahwa individu mampu menjadi keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, sembari tetap menunjukkan sikap positif terhadap organisasi dan perilaku. *Organizational Citizenship Behavior*, mencakup dimensi *altruism*, *courtesy*, *civic virtue*, dan *conscientiousness* (Organ & Konovsky, 1989), tidak hanya memanifestasikan kepedulian individu terhadap rekan kerja dan organisasi, tetapi juga mencerminkan tingkat keterlibatan dan komitmen psikologis mereka. Perilaku pro-organisasi ini, ketika terjalin dalam ekosistem kerja yang suportif, secara signifikan berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang tidak hanya nyaman dan kooperatif, tetapi juga dihargai oleh para anggotanya. Lingkungan semacam ini, pada gilirannya, memfasilitasi individu untuk mengelola tuntutan dari berbagai domain kehidupan mereka dengan lebih efektif, yang merupakan inti dari pencapaian *Work-life Balance* (Griffin, R. W., Moorhead, G., & Bartol, 2007).

Dalam kerangka teoretis, *Social Exchange Theory* (SET) memberikan landasan yang kuat untuk memahami bagaimana OCB berkorelasi dengan WLB. Teori ini mengemukakan bahwa hubungan antar individu, termasuk hubungan antara karyawan dan organisasi, didasarkan pada prinsip pertukaran timbal balik (Blau, 1967). Ketika karyawan merasakan adanya dukungan organisasi yang memadai, penghargaan yang setara, dan perlakuan yang adil, mereka cenderung membalas dengan menunjukkan perilaku ekstra peran seperti OCB. Dukungan organisasional yang dirasakan *Perceived Organizational Support* (POS) menjadi mediator krusial di sini POS yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan percaya organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Keyakinan ini, seperti yang ditunjukkan oleh (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986), secara substansial mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja,

yang secara langsung berkontribusi pada kemudahan pengelolaan konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta meningkatkan kemungkinan pencapaian *Work-life Balance*. Keseimbangan ini selanjutnya dapat diartikan dalam dimensi seperti *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), di mana pengalaman positif di satu domain (pekerjaan) memperkaya domain lainnya (kehidupan pribadi), dan sebaliknya (Parasuraman & Greenhaus, 2002).

E. Kerangka Konseptual



Tabel 2. 5 Kerangka Konseptual

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Adalah sebuah jawaban sementara terhadap pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah penelitian, yang telah dirumuskan dalam bentuk kalimat tanya. Jawaban tersebut didasarkan pada teori yang relevan (Suliyanto & MM, 2017). Dengan demikian, hipotesis penelitian dapat disusun sebagai berikut:

H₀: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Work-life Balance* (WLB) pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

H₁: Terdapat hubungan negatif dan tidak signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Work-life Balance* (WLB) pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif, model kuantitatif ini menggunakan pendekatan korelasional untuk berangkat dari masalah yang akan dibahas. Penelitian kuantitatif didasarkan pada filsafat *positivisme* dan diterapkan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan alat ukur penelitian. Data yang sudah terkumpul kemudian dianalisis secara kuantitatif atau *statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan korelasional, penelitian korelasional Adalah penelitian yang bertujuan untuk ada atau tidaknya hubungan (Fazrin, Rudiyani, & Khosiah, 2018).

Dalam konteks metodologi penelitian kuantitatif, pemilihan korelasional seringkali didasarkan pada kebutuhan untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan asosiasi antar variabel yang tidak dapat atau tidak etis untuk dimanipulasi secara eksperimental (Sugiyono, 2019). Metode ini sangat relevan ketika peneliti ingin mengeksplorasi hubungan antara konstruk teoritis yang kompleks, seperti hubungan antara tingkat stres dengan kinerja akademik, atau antara kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan. (Neuman, 2014) menekankan bahwa kekuatan penelitian korelasional terletak pada kemampuannya untuk mengidentifikasi pola hubungan dalam skala yang besar dan dalam kondisi alamiah, di mana intervensi tekontrol mungkin tidak memungkinkan atau justru akan mengubah sifat fenomena yang dipelajari.

B. Indetifikasi Variabel Penelitian

Variabel dapat merupakan nilai, atau sikap dari seseorang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu kemudian di tarik untuk mendapatkan kesimpulan (Sugiyono,

2013). Variabel dapat dibedakan menjadi dua jenis yakni variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*).

Identifikasi variabel diperlukan untuk memperjelas arah penelitian serta hubungan yang ingin di analisis berdasarkan kerangka konseptual dan rumusan masalah yang ditetapkan. Penelitian yang berjudul “Hubungan *Organizational Citizenship Behavior Terhadap Work-life Balance* Pada Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu Di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang” memiliki dua jenis variabel sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang dapat berubah dan tidak terikat dengan variabel lain atau memiliki pengaruh atas perubahan yang terjadi pada variabel lainnya.
2. Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel ini keberadaannya dianggap merupakan suatu akibat dari adanya variabel bebas.

Dalam kajian ini variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti adalah:

1. Variabel Bebas (X) : *Organizational Citizenship Behavior*
2. Variabel Terikat (Y) : *Work-life Balance*

C. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam (Sugiyono, 2013) memungkinkan sebuah ide yang abstrak diubah menjadi lebih tersusun sehingga peneliti dapat melakukan pengukuran dengan lebih mudah. Ini menjadikan variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel tersebut. Definisi operasional dari variabel-variabel penelitian ini adalah:

1. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku secara sukarela yang melampaui tugas formal mereka, tetapi tetap berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai suatu Tindakan positif dan konstruktif yang dilakukan karyawan atas inisiatif

sendiri, tanpa terkait *system reward* formal, seperti membantu rekan kerja atau menjaga lingkungan kerja.

Pengukuran Organizational Citizenship Behavior dalam penelitian ini mengacu pada empat dimensi utama menurut Organ (1988), yaitu:

- a. *Altruism*, yaitu kesediaan individu untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan atau membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan.
- b. *Courtesy*, yaitu perilaku individu dalam menjaga hubungan interpersonal yang baik, menghargai orang lain, serta berupaya mencegah terjadinya konflik dengan sesama anggota organisasi.
- c. *Civic Virtue*, yaitu kepedulian individu terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui partisipasi aktif, rasa tanggung jawab, serta keterlibatan dalam berbagai kegiatan yang mendukung kemajuan organisasi.
- d. *Conscientiousness*, yaitu perilaku individu yang menunjukkan tanggung jawab, kepatuhan terhadap peraturan organisasi, serta kesediaan melaksanakan pekerjaan melebihi standar minimum yang telah ditetapkan.

Semakin tinggi skor yang diperoleh responden pada Skala Organizational Citizenship Behavior, maka semakin tinggi tingkat Organizational Citizenship Behavior yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah pula tingkat Organizational Citizenship Behavior responden.

2. *Work-life Balance*

Work-life Balance (WLB) merupakan pengaturan waktu dan energi agar tidak ada konflik antara tuntutan profesional dan kebutuhan pribadi, sehingga meningkatkan kepuasan secara keseluruhan. *Work-life Balance* suatu kondisi Dimana seseorang yang berhasil menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan pribadi, keluarga, dan rekreasi secara harmonis tanpa saling mengganggu. Variabel Work-life Balance diukur menggunakan Skala Work-life Balance (WLB) yang disusun berdasarkan teori (Fisher et

al., 2009). Skala ini menggunakan model skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Pengukuran Work-life Balance dalam penelitian ini mengacu pada empat dimensi utama menurut (Fisher et al., 2009), yaitu:

- a. *Work Interference with Personal Life* (WIPL), yaitu sejauh mana tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi individu, seperti waktu bersama keluarga, aktivitas sosial, maupun kebutuhan pribadi.
- b. *Personal Life Interference with Work* (PLIW), yaitu sejauh mana kehidupan pribadi individu memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik dalam bentuk gangguan waktu, perhatian, maupun konsentrasi saat bekerja.
- c. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), yaitu sejauh mana pengalaman dan keterampilan yang diperoleh dari pekerjaan memberikan manfaat serta meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.
- d. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), yaitu sejauh mana pengalaman, dukungan, maupun kondisi dalam kehidupan pribadi memberikan pengaruh positif terhadap pelaksanaan pekerjaan sehingga individu mampu bekerja dengan lebih baik.

Semakin tinggi skor yang diperoleh responden pada Skala Work-life Balance, maka semakin tinggi tingkat Work-life Balance yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah pula tingkat Work-life Balance responden.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan area umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki karakteristik dan kualitas secara khusus yang dipilih oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari sebelum membuat kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini populasinya melibatkan mahasiswa

di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, berdasarkan perhitungan rumus Slovin dengan Tingkat kesalahan 10%, diperoleh minimal 100 responden. Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti berhasil memperoleh 164 responden yang sesuai dengan kriteria penelitian.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk memilih sampel berdasarkan karakteristik yang dianggap menarik secara teoritis dan sesuai dengan tujuan penelitian. Karakteristik sampel yang digunakan adalah subjek mahasiswa yang masih aktif di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang bekerja paruh waktu.

Penentuan ukuran sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin, dengan tingkat kesalahan 0,10 (10%) yang berarti memiliki tingkat kepercayaan 90%. Dengan jumlah populasi sekitar ±15.000 Mahasiswa. Total sampel yang diterapkan menggunakan rumus Slovin dijabarkan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{15.000}{1 + 15.000 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{15.000}{1 + 15.000 (0,01)}$$

$$n = \frac{15.000}{1 + 150}$$

$$n = \frac{15.000}{151}$$

$$n = 99,34 (100)$$

Sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah minimal 100 responden. Pada proses pengumpulan data, peneliti memperoleh 164 responden yang memenuhi kriteria penelitian sehingga jumlah tersebut telah melebihi jumlah minimal sampel yang dibutuhkan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Proses Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Metode ini menggunakan alat atau instrumen seperti kuesioner atau angket yang berisi daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis. Teknik ini dilakukan secara tidak langsung, artinya peneliti tidak bertemu langsung dengan responden untuk bertanya jawab sebaliknya, responden diminta untuk mengisi atau merespon kuesioner sesuai dengan petunjuk dan persepsi mereka sendiri.

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, dengan pilihan jawaban telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya. Diminta kepada responden untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan perspektif atau pengalaman mereka. Dengan menggunakan metode kuesioner, peneliti dapat mengumpulkan data dari sejumlah responden dengan cepat dan efisien. Data yang dikumpulkan dari kuesioner akan membantu peneliti mencapai tujuan penelitian dengan memberikan informasi yang diperlukan untuk kerangka penelitian yang telah direncanakan (Sugiyono, 2013).

2. Instrumen Pengumpulan Data

Kuesioner atau angket merupakan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dan terdiri dari daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis dan diberikan kepada subjek untuk mengumpulkan informasi yang diinginkan. Responden diminta untuk memilih jawaban yang telah disediakan dalam penelitian kuisisioner tertutup. Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai teknik pengumpulan data untuk mengukur tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Work-life Balance* (WLB). Instrumen yang digunakan terdiri atas Skala *Organizational Citizenship Behavior* dan Skala *Work-life Balance*. Masing-

masing instrumen menggunakan lima alternatif jawaban, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Melalui penggunaan skala Likert, data yang diperoleh dapat dianalisis secara kuantitatif untuk memberikan gambaran mengenai hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Work-life Balance* (WLB) pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu.

G. Instrumen Pengukuran

Dalam penelitian ini, instrumen terdiri atas dua skala utama, yaitu Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk mengukur tingkat *Organizational Citizenship Behavior* dan Skala *Work-life Balance* (WLB) untuk mengukur tingkat *Work-life Balance* pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu.

1. Instrument *Organizational Citizenship Behavior*

Untuk mengukur variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam penelitian ini, digunakan alat ukur berupa skala OCB yang telah diadaptasi dan dikembangkan oleh (Grasiaswaty, Ratna, & Setyasih, 2016). Pengembangan skala ini berlandaskan pada dimensi-dimensi utama OCB yang diidentifikasi oleh (Podsakoff et al., 2000). Skala awal ini berisi 14 item pernyataan yang menerapkan model *skala Likert* dengan lima opsi jawaban.

Instrumen *Organizational Citizenship Behavior* terdiri atas dua aspek utama, yaitu *Organizational Citizenship Behavior Individuals* (OCB-I) dan *Organizational Citizenship Behavior Organization* (OCB-O). OCB-I merupakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang berorientasi pada individu, yaitu perilaku sukarela yang ditunjukkan kepada rekan kerja, seperti membantu rekan yang mengalami kesulitan, menjaga hubungan interpersonal yang baik, serta memberikan dukungan kepada sesama anggota organisasi. Sementara itu, OCB-O merupakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang berorientasi pada organisasi, yaitu perilaku sukarela yang ditunjukkan untuk mendukung organisasi,

seperti mematuhi peraturan, menjaga nama baik organisasi, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, serta memberikan kontribusi bagi efektivitas organisasi (Grasiaswaty et al., 2016).

Dalam penelitian ini, kedua aspek tersebut dijabarkan ke dalam empat dimensi *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu *altruism*, *courtesy*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*, yang selanjutnya dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan pada skala *Organizational Citizenship Behavior*.

Adapun blue print instrumen variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) disajikan dalam tabel, sebagai berikut:

No	Dimensi	Fokus Perilaku	No item		Total
			Favorable	Unfavorable	
1	Altruism	OCB-I	1, 2, 3, 5	-	4
2	Courtesy	OCB-I	4, 6, 7	-	3
3	Conscientiousness	OCB-O	8, 9	10	3
4	Civic Virtue	OCB-O	11, 12	-	2
Jumlah					12

Tabel 3. 1 Instrumen Organizational Citizenship Behavior

3. Instrument *Work-life Balance*

Untuk mengukur variabel *Work-life Balance* (WLB) dalam penelitian ini, digunakan sebuah skala WLB yang diadaptasi dari instrumen (Maimunah, Kadiyono, & Nugraha, 2024). Skala ini disusun secara komprehensif berdasarkan teori dan dimensi *Work-life Balance* yang dikemukakan oleh (Fisher, GG, Bulger, CA, & Smith, 2009), yang terdiri dari empat dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Responden dapat memilih salah satu dari lima kategori jawaban pada skala Likert yang digunakan. Instrumen asli terdiri dari 15 item pernyataan operasional.

Adapun *blue print* instrumen variabel *Work-life Balance* (WLB) disajikan dalam tabel, sebagai berikut:

No	Dimensi	No item	
		Favorable	Unfavorable
1	<i>Wokr Interference with Personal Life (WIPL)</i>	-	1, 2, 3, 4, 5
2	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	-	6, 7, 9, 10, 11
3	<i>Work Enhacement of Personal Work (WEPL)</i>	12, 14	-
4	<i>Personal Life Enhacement of Work (PLEW)</i>	15, 16, 17	-
Jumlah			17

Tabel 3. 2 Instrumen Work-Life Balance

F. Validitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas berasal dari istilah *validity*, yang mengacu pada seberapa akurat suatu tes atau skala dalam mengukur variabel yang diinginkan. Alat ukur dianggap valid atau memiliki validitas yang tinggi apabila mampu menunjukkan data yang secara akurat mencerminkan variabel yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran yakni dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013). Dua pendekatan digunakan untuk menguji validitas penelitian: validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal instrumen dikembangkan menurut teori yang relevan, maka validitas eksternal instrumen dikembangkan dari fakta empiris serta harus memenuhi validitas konstruk dan isi dapat mengukur variabel sesuai yang didefinisikan dengan mengevaluasi kesesuaian isi tes melalui analisis rasional dan pertimbangan profesional. Perangkat lunak yang digunakan untuk melakukan uji validitas Item adalah *Software*

G. Reliabilitas Alat Ukur

1. Reliabilitas

Reliabilitas, yang berasal dari istilah *reliability*, mengacu pada seberapa dapat diandalkannya hasil suatu proses pengukuran, seberapa konsisten hasilnya, dan seberapa dapat dipercaya hasil tersebut apabila saat dilakukan pengukuran ulang berulang kali terhadap kelompok subjek yang sama, hasil yang diperoleh relatif sama, dengan asumsi bahwa karakteristik yang diukur dalam subjek tetap tidak berubah (Sugiyono, 2013). Ketika nilai Cronbach's alpha $> 0,6$ atau koefisien korelasi mendekati 1,00, alat tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas tinggi. Untuk menganalisa reliabilitas penelitian menggunakan teknik Cronbach's alpha menggunakan Aplikasi *Software*.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menunjukkan gambaran umum terhadap objek yang diteliti tanpa melakukan analisis atau mengambil kesimpulan yang luas. Analisis deskriptif dapat dilakukan dengan menggunakan metode seperti distribusi frekuensi, tabel, dan jenis grafik seperti batang, garis, dan lingkaran untuk mengetahui pergerakan masing masing variabel penelitian. Selain itu, median, mean, modus, dan variasi kelompok juga dihitung dengan menggunakan rentang dan simpangan baku (Sugiyono, 2013) guna memberikan gambaran umum tentang hasil penelitian, analisis deskriptif dilakukan. Ini mencakup kategori tingkatan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Work-life Balance* pada mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian digunakan untuk mengetahui apakah tiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik merupakan model yang memiliki residual yang terdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* (K-S), dengan menggunakan statistik *Software*. Uji normalitas, untuk mengetahui apakah variabel dependen, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* dan variabel Independen *Work-life Balance* memiliki distribusi normal atau tidak dalam sebuah model regresi. Dengan asumsi bahwa nilai signifikansi (sig.) $> 0,05$, model regresi yang baik menunjukkan distribusi data yang relatif normal (Mashuri, 2023).

b. Uji Asumsi Linieritas

Uji linieritas dilakukan guna mendapatkan bukti apakah terdapat hubungan yang linier atau tidak secara signifikan antar kedua variabel. Nilai signifikansi (sig.) harus $> 0,05$. Adanya hubungan yang linier antara variabel prediktor bebas (X) dan variabel kriteria terikat (Y) akan ditunjukkan oleh korelasi yang baik dalam analisis regresi.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan tahap analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian yang telah dirumuskan dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana karena penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel bebas terhadap *Work-life Balance* (WLB) sebagai variabel terikat pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Analisis dilakukan dengan bantuan *Software*. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.). Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara

Organizational Citizenship Behavior dan *Work-life Balance*. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak, sehingga tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel penelitian.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Universitas Islam Negeri (UIN) Malang

Universitas Islam Negeri (UIN) Malang didirikan berdasarkan Surat Keputusan Presiden Nomor 50 tanggal 21 Juni 2004, setelah muncul gagasan dari tokoh-tokoh Jawa Timur untuk membangun sebuah institusi pendidikan tinggi Islam yang berada di bawah Departemen Agama Surat Keputusan Menteri Nomor 17 tahun 1961 kemudian membentuk panitia pendiri IAIN cabang Surabaya untuk mendirikan Fakultas Syariah di Surabaya dan Fakultas Tarbiyah di Malang. Dua fakultas ini diresmikan oleh Menteri Agama pada tanggal 28 Oktober 1964. pada tanggal 1 Oktober 1964, Fakultas Ushuluddin di Kediri juga didirikan dengan Surat Keputusan Menteri Agama nomor 66/1964.

Didirikan dengan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 20 tahun 1965, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Ampel kemudian menyatukan ketiga cabang fakultas di bawa satu naungan. Pada tahun 1997, Fakultas Tarbiyah Malang berubah status menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang, bersama dengan perubahan status kelembagaan semua 33 fakultas IAIN di seluruh Indonesia.

Selanjutnya, STAIN Malang mengajukan perubahan status menjadi Universitas. Pada tanggal 21 Juni 2004, Presiden Republik Indonesia menyetujui usulan tersebut melalui Surat Keputusan Presiden Republik Nomor 50. Pada tanggal 8 Oktober 2004, Menko kesra interim Prof. H.A. Malik Fadjar, M.Sc., dan Menteri Agama Prof. Dr. H. Said Agil Husin Munawwar, M.A., meresmikannya sebagai Universitas

Islam Negeri (UIN) Malang. UIN Malang memiliki tanggung jawab utaman untuk menyediakan program pendidikan tinggi dalam ilmu agama Islam dan bidang umum. Oleh karena itu, 21 Juni 2004 adalah hari jadi Universitas.

Saat ini, terdapat enam fakultas dan program pascasarjana di Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, antara lain:

1. Fakultas Tarbiyah, yang mencakup jurusan Pendidikan Agama Islam, Ilmu Pengetahuan Sosial, dan Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD).
2. Fakultas Syariah, dengan jurusan Hukum Keluarga Islam (HKI), Hukum Bisnis Syariah, dan Hukum Tata Negara.
3. Fakultas Humaniora dan Budaya, yang terdiri dari jurusan Bahasa dan Sastra Inggris serta Bahasa dan Sastra Arab.
4. Fakultas Psikologi, dengan jurusan Psikologi.
5. Fakultas Ekonomi, yang mencakup jurusan Manajemen, Akuntansi, Perbankan Syariah, dan Program diploma Perbankan Syariah.
6. Fakultas Sains dan Teknologi, dengan jurusan Matematika, Biologi, Kimia, Fisika, Teknik Informatika, Teknis Arsitektur, dan Farmasi.

Universitas Islam Negeri (UIN) Malang terletak di Jalan Gajayana 50, Dinoyo, Malang. Dengan luas 14 ha, Universitas ini memiliki fakultas, Kantor Administrasi, gedung rektorat, gedung perkuliahan, laboratorium, kemahasiswaan, pusat pelatihan, fasilitas olahraga, perpustakaan, pusat bisnis, poliklinik, masjid, dan ma'had. Dengan surat persetujuan IDB No. 4/IND/1287 tertanggal 17 Agustus 2004, Islamic Development Bank (IDB) memberikan dana untuk membantu Pembangunan fasilitas ini. Pada tanggal 27 Januari 2009, Presiden Republik Indonesia Dr. H. Susilo Bambang Yudhoyono memberikan nama Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Setelah itu, namanya diubah menjadi UIN Maliki Malang.

b. Visi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menjadi Universitas Islam Unggul dalam penyelenggaraan Pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat dengan tujuan menghasilkan lulusan yang memiliki kedalaman spiritual, keluhuran, akhlak, keluasan ilmu, serta kematangan profesional. Menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang berlandaskan nilai-nilai Islam serta menjadi penggerak kemajuan masyarakat.

c. Misi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

1. Mengantarkan mahasiswa memiliki kedalaman spiritual, keluhuran akhlak, keluasan ilmu, serta kematangan profesional.
2. Memberikan pelayanan dan penghargaan kepada penggal ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni yang bernafaskan Islam.
3. Mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pengkajian dan penelitian ilmiah.
4. Menjunjung tinggi, mengamalkan, serta memberikan keledanan dalam kehidupan atas dasar nilai-nilai Islam dan budaya luhur bangsa Indonesia.

d. Tujuan Pendidikan

1. Menyiapkan mahasiswa agar menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan, dan atau menciptakan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni dan budaya yang bernafaskan Islam.
2. Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni dan budaya yang bernafaskan Islam, dan mengupayakan penggunaanya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian berlangsung selama sekitar 6 bulan, dimulai dari tanggal 1 Oktober 2025 hingga 5 Mei 2026. Proses penelitian terdiri dari beberapa tahap pengerjaan yaitu mencari judul hingga akhir bab. Penelitian dilakukan di area kota Kota Malang dan lingkunfan UIN Maliki Malang.

3. Jumlah Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, jumlah respon dalam penelitian ini sebanyak 164, terdiri dari 72 Laki-laki (43.90%) dan 92 Perempuan (56.10%). Mayoritas partisipan berlatar belakang dalam rentang usia 21 hingga 23 tahun, mencapai 69.51% dari total responden.

4. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap mahasiswa UIN Malang yang memenuhi kriteria tertentu. Metode pengumpulannya dilakukan melalui penyebaran skala menggunakan *Google Form* yang kemudian disebar melalui aplikasi *WhatsApp* dengan cara melakukan *broadcast* pesan ke *group* mahasiswa atau chat personal kepada setiap mahasiswa. Proses penyebaran kuesioner kepada mahasiswa dimulai dari angkatan 2021 hingga 2024 di UIN Maliki Malang, melibatkan mahasiswa dari berbagai jurusan dan berlangsung mulai dari tanggal ...

5. Hambatan dalam Pelaksanaan Penelitian

Hambatan dalam proses pelaksanaan penelitian yang dihadapi. Pertama, pengambilan data penelitian ini berlangsung dalam rentang waktu yang cukup lama, sekitar... hal ini disebabkan oleh sifat *online* dari penelitian ini dan juga karena jumlah pertanyaan dalam kuesioner yang cukup banyak.

Kondisi ini membuat beberapa mahasiswa atau partisipan merasa memerlukan waktu dan tenaga yang cukup banyak, baik secara fisik maupun mental, untuk mengisi kuesioner. Akibatnya, ada beberapa partisipan yang berhenti di tengah-tengah proses pengisian formulir.

B. Hasil Analisis Data

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai distribusi responden yang menjadi subjek penelitian. Adapun rincian jumlah dan persentase responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.1

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	72	43.90%
Perempuan	92	56.10%
Total	164	100.00%

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin perempuan lebih dominan dibandingkan laki-laki. Responden perempuan berjumlah 92 orang atau sebesar 56,10%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 72 orang atau sebesar 43,90%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian ini adalah perempuan. Perbedaan proporsi ini dapat mencerminkan karakteristik populasi penelitian atau tingkat partisipasi responden perempuan yang lebih tinggi dalam pengisian kuesioner.

b. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai distribusi usia responden yang menjadi subjek penelitian.

Rentang Usia	Frekuensi	Persentase
≤ 20 tahun	23	14.02%
21 – 23 tahun	114	69.51%
24 – 26 tahun	17	10.37%
≥ 27 tahun	10	6.10%
Total	164	100.00%

Tabel 4. 2 Usia Responden

Berdasarkan hasil pengelompokan usia responden, mayoritas responden berada pada rentang usia 21–23 tahun, yaitu sebanyak 114 orang atau sebesar 69,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori usia dewasa awal. Selanjutnya, responden dengan usia ≤ 20 tahun berjumlah 23 orang (14,0%), diikuti oleh rentang usia 24–26 tahun sebanyak 17 orang (10,4%), serta responden dengan usia ≥ 27 tahun sebanyak 10 orang (6,1%).

2. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai data serta merangkum karakteristik data yang telah diperoleh dari responden. Analisis ini mencakup penyajian nilai rata-rata (mean), yang berfungsi sebagai ukuran tendensi sentral untuk memahami nilai tipikal dari setiap variabel yang diteliti. Penggunaan nilai rata-rata ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pusat distribusi data dan memberikan pemahaman awal mengenai pola umum yang muncul dalam respon responden. Selain nilai rata-rata, analisis deskriptif juga mencakup indikator yang mengukur seberapa tersebar data di sekitar nilai rata-rata, dan memberikan wawasan tentang variabilitas dalam sampel penelitian.

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total X	17	55	45.56	8.91
Total Y	62	175	124.41	16.96

Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran mengenai karakteristik data pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Work-life Balance* (WLB). Analisis ini meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi sebagai dasar untuk mengetahui kecenderungan sebaran data pada masing-masing variabel. Hasil analisis deskriptif tersebut memberikan informasi awal mengenai kondisi responden sebelum dilakukan analisis lebih lanjut terhadap hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Work-life Balance* (WLB).

a. Kategorisasi OCB

Kategorisasi variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dilakukan untuk mengetahui tingkan OCB yang dimiliki oleh responden. Pengelompokan kategori bertujuan memberikan Gambaran mengenai distribusi responden berdasarkan Tingkat OCB, sehingga memudahkan dalam mendeskripsikan kondisi responden pada variabel tersebut.

	Frequency Percent	
Rendah	30	18.3
Sedang	130	79.3
Tinggi	4	2.4
Total	164	100

Tabel 4. 4 Tabel Kategorisasi OCB

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada kategori sedang, yaitu sebanyak 130 responden (79,3%). Selanjutnya, sebanyak 30 responden (18,3%) berada pada kategori rendah, sedangkan 4 responden (2,4%) berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa perilaku sukarela dalam membantu rekan kerja, mematuhi aturan, serta

berkontribusi terhadap organisasi telah dimiliki oleh responden, meskipun belum berada pada tingkat yang optimal.

b. Kategorisasi WLB

Kategorisasi variabel *Work-life Balance* (WLB) dilakukan untuk mengetahui tingkat *Work-life Balance* yang dimiliki oleh responden. Pengelompokan kategori bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai distribusi responden berdasarkan tingkat *Work-life Balance*, sehingga dapat mendeskripsikan kondisi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pada responden penelitian.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	27	16.5	16.5	16.5
	Sedang	121	73.8	73.8	90.2
	Tinggi	16	9.8	9.8	100.0
	Total	164	100.0	100.0	

Tabel 4. 5 Kategorisasi WLB

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *Work-life Balance* (WLB) pada kategori sedang, yaitu sebanyak 121 responden (73,8%). Selanjutnya, sebanyak 27 responden (16,5%) berada pada kategori rendah, sedangkan 16 responden (9,8%) berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki tingkat *Work-life Balance* pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa responden cukup mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, termasuk aktivitas akademik, hubungan sosial, dan waktu istirahat, meskipun keseimbangan tersebut masih dapat ditingkatkan.

3. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan pada instrumen mampu mengukur konstruk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sesuai dengan tujuan penelitian. Pengujian

validitas dilakukan menggunakan bantuan *Software* dengan menguji korelasi antara skor setiap item dengan skor total.

a. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Adapun hasil uji validitas instrumen *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

No	Item	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
1	OCB1	0,711	0,325	0,000	Valid
2	OCB2	0,563	0,325	0,000	Valid
3	OCB3	0,636	0,325	0,000	Valid
4	OCB4	0,500	0,325	0,000	Valid
5	OCB5	0,579	0,325	0,000	Valid
6	OCB6	0,765	0,325	0,000	Valid
7	OCB7	0,510	0,325	0,001	Valid
8	OCB8	0,512	0,325	0,001	Valid
9	OCB9	0,337	0,325	0,041	Valid
10	OCB10	0,410	0,325	0,012	Valid
11	OCB11	0,502	0,325	0,002	Valid
12	OCB12	0,467	0,325	0,004	Valid

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa seluruh item pada instrumen *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,325) serta nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai r hitung berkisar antara 0,337 hingga 0,765, dengan nilai tertinggi terdapat pada item OCB6 sebesar 0,765 dan nilai terendah pada item OCB9 sebesar 0,337. Dengan demikian, seluruh 12 item pernyataan pada instrumen *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

b. *Work Life Balance* (WLB)

Adapun hasil uji validitas instrumen *Work-life Balance* (WLB).

No	Item	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
1	WLB1	0,718	0,325	0,000	Valid
2	WLB2	0,583	0,325	0,000	Valid
3	WLB3	0,763	0,325	0,000	Valid
4	WLB4	0,650	0,325	0,000	Valid
5	WLB5	0,757	0,325	0,000	Valid
6	WLB6	0,829	0,325	0,000	Valid
7	WLB7	0,585	0,325	0,000	Valid
8	WLB8	0,725	0,325	0,000	Valid
9	WLB9	0,669	0,325	0,000	Valid
10	WLB10	0,553	0,325	0,000	Valid
11	WLB11	0,597	0,325	0,000	Valid
12	WLB12	0,458	0,325	0,000	Valid
13	WLB13	0,553	0,153	0,000	Valid
14	WLB14	0,669	0,153	0,000	Valid
15	WLB15	0,748	0,153	0,000	Valid

Tabel 4. 7 Uji Validitas WLB

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada instrumen *Work-life Balance* (WLB) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel serta nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai r hitung berkisar antara 0,458 hingga 0,829, dengan nilai tertinggi terdapat pada item WLB6 sebesar 0,829 dan nilai terendah pada item WLB12 sebesar 0,458. Dengan demikian, seluruh 15 item pernyataan pada instrumen *Work-life Balance* (WLB) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan memiliki nilai koefisien reliabilitas yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan *Software*.

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
OCB (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	0,776	13	Reliabel
WLB (<i>Work-life Balance</i>)	0,903	16	Reliabel

Tabel 4. 8 Hasil uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,776, sedangkan instrumen *Work-life Balance* (WLB) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,903. Kedua nilai tersebut berada di atas batas minimum reliabilitas, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hasil ini menunjukkan bahwa item-item pada kedua instrumen memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi yang normal sebagai salah satu syarat dalam analisis statistik parametrik. Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan *Software* dengan menguji distribusi residual data.

Uji	Hasil	Keterangan
Normalitas	0,000	Tidak Normal

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 4.9, hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yaitu lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian tidak berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas tidak terpenuhi. Oleh karena itu, pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik nonparametrik, yaitu korelasi Spearman Rank, karena metode tersebut tidak mensyaratkan data berdistribusi normal dan sesuai untuk menguji hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan *Work-life Balance* (WLB).

b. Uji linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Work-life Balance* (WLB) bersifat linear. Pengujian linearitas merupakan salah satu uji asumsi yang digunakan untuk menentukan kesesuaian model analisis yang digunakan dalam penelitian. Uji linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *Software*

Uji	Hasil	Keterangan
Linearitas	0,031	Tidak Linear

Tabel 4. 10 Hasil Uji Linearitas

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,031, yaitu lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Work-life Balance* (WLB) tidak bersifat linear, sehingga asumsi linearitas tidak terpenuhi. Oleh karena itu, pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis statistik nonparametrik, yaitu uji korelasi Spearman Rank, yang tidak mensyaratkan hubungan linear maupun data berdistribusi normal.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan *Work-life Balance* (WLB) pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Mengingat data penelitian tidak memenuhi asumsi normalitas dan linearitas, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman Rank dengan bantuan *Software*.

Uji	Hasil		Keterangan
	Correlation coefficient	Sig. (2 Tailed)	
Spearman's rho	0,697	0,00	Berhubungan Positif

Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil hasil uji hipotesis menggunakan korelasi Spearman Rank menunjukkan nilai koefisien korelasi (Spearman's rho) sebesar 0,697 dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000, yaitu lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan *Work-life Balance* (WLB) pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,697 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori kuat. Dengan demikian, hipotesis penelitian (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

C. Pembahasan

1) Tingkat *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang mayoritas berada pada kategori sedang. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebanyak 121 responden (73,8%) berada pada kategori sedang, 16 responden (9,8%) berada pada kategori tinggi, dan 27 responden (16,5%) berada pada kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa yang bekerja paruh waktu telah memiliki kecenderungan untuk menampilkan perilaku sukarela dalam

membantu rekan kerja, menjaga hubungan interpersonal, serta berkontribusi terhadap organisasi di luar tugas formalnya. Akan tetapi, perilaku tersebut belum dilakukan secara konsisten dalam setiap situasi kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa mahasiswa pekerja paruh waktu telah memiliki kepedulian terhadap organisasi, namun masih menghadapi berbagai keterbatasan yang menyebabkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* belum berkembang secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Apandi et al., 2023) yang menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berada pada kategori sedang, di mana individu memiliki kecenderungan untuk melakukan perilaku sukarela di luar tuntutan pekerjaan formal, namun intensitas perilaku tersebut dipengaruhi oleh karakteristik individu maupun kondisi lingkungan kerja. Temuan ini juga didukung oleh penelitian (Julianti et al., 2025) yang menemukan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada kategori sedang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa individu bersedia memberikan kontribusi tambahan kepada organisasi, tetapi perilaku tersebut tidak selalu muncul secara konsisten karena dipengaruhi oleh beban kerja, kondisi organisasi, serta kemampuan individu dalam mengelola berbagai tuntutan yang dihadapi.

Temuan penelitian ini memperkuat teori (Organ & Konovsky, 1989) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku sukarela (extra-role behavior) yang dilakukan individu di luar kewajiban formal tanpa mengharapkan imbalan secara langsung, tetapi mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Organ menjelaskan bahwa perilaku tersebut tercermin melalui kesediaan membantu rekan kerja (altruism), menjaga hubungan baik dengan orang lain (courtesy), menunjukkan kepedulian terhadap organisasi (civic virtue), serta mematuhi aturan dan melaksanakan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan (conscientiousness). Selanjutnya, (Podsakoff et al., 2000) menjelaskan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* berkontribusi terhadap

efektivitas organisasi melalui peningkatan kerja sama tim, efisiensi kerja, serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks mahasiswa yang bekerja paruh waktu, perilaku tersebut tercermin melalui kesediaan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan, menjaga hubungan kerja yang harmonis, mematuhi aturan organisasi, serta berpartisipasi aktif dalam mendukung keberhasilan tempat kerja meskipun perilaku tersebut tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan formal.

Mayoritas responden yang berada pada kategori sedang menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja paruh waktu sebenarnya telah memiliki kecenderungan untuk berperilaku *Organizational Citizenship Behavior*, namun kemampuan tersebut belum berkembang secara optimal. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh karakteristik mahasiswa yang menjalankan peran ganda sebagai mahasiswa sekaligus pekerja. Mahasiswa dituntut untuk membagi waktu, tenaga, dan perhatian antara aktivitas akademik dengan tanggung jawab pekerjaan sehingga sumber daya yang dimiliki menjadi terbatas. Akibatnya, mahasiswa cenderung memprioritaskan penyelesaian tugas utama dibandingkan melakukan perilaku ekstra yang bersifat sukarela. Meskipun demikian, mereka tetap berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, memberikan bantuan ketika diperlukan, serta berpartisipasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* masih dapat muncul, tetapi intensitasnya dipengaruhi oleh kemampuan mahasiswa dalam mengelola berbagai tuntutan peran yang dijalankan secara bersamaan.

Selain dipengaruhi oleh tuntutan akademik, tingkat *Organizational Citizenship Behavior* juga dipengaruhi oleh kondisi organisasi tempat mahasiswa bekerja. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan, komunikasi yang baik, kepemimpinan yang positif, serta hubungan interpersonal yang harmonis akan mendorong individu untuk menunjukkan perilaku sukarela. Sebaliknya, tingginya beban kerja, keterbatasan waktu, dan tekanan pekerjaan dapat mengurangi kesempatan individu untuk

melakukan perilaku di luar tugas formalnya. Kondisi tersebut sejalan dengan Social Exchange Theory yang dikemukakan oleh (Blau, 1967), yang menjelaskan bahwa individu akan cenderung memberikan kontribusi lebih kepada organisasi apabila mereka merasakan adanya perlakuan yang adil, dukungan, serta hubungan timbal balik yang positif. Ketika mahasiswa merasa dihargai, dipercaya, dan didukung oleh organisasi tempat mereka bekerja, mereka akan terdorong untuk membalas perlakuan tersebut melalui perilaku *Organizational Citizenship Behavior* sebagai bentuk kontribusi sukarela kepada organisasi.

Mahasiswa yang bekerja paruh waktu juga berada pada fase dewasa awal, yaitu masa perkembangan yang ditandai dengan proses eksplorasi pendidikan, karier, serta pembentukan identitas diri. Individu pada fase dewasa awal dihadapkan pada berbagai tuntutan perkembangan sehingga dituntut mampu menyesuaikan diri terhadap berbagai peran yang dijalankan secara bersamaan. Dalam kondisi tersebut, kemampuan menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis, tingkat kelelahan, serta kemampuan individu dalam mengelola stres. Mahasiswa yang mampu mengelola berbagai tuntutan tersebut cenderung lebih mudah membantu rekan kerja, menjaga profesionalisme, serta menunjukkan kepedulian terhadap organisasi dibandingkan mahasiswa yang mengalami konflik peran atau kelelahan akibat menjalankan aktivitas akademik dan pekerjaan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat 27 responden (16,5%) yang berada pada kategori rendah. Kelompok ini mengindikasikan bahwa sebagian mahasiswa masih lebih berorientasi pada penyelesaian tugas pokok dibandingkan melakukan perilaku tambahan di luar kewajiban formal. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh keterbatasan waktu, tingginya tuntutan akademik, maupun kelelahan fisik dan psikologis akibat menjalankan dua peran secara bersamaan. Sebaliknya, terdapat 16 responden (9,8%) yang berada pada kategori tinggi. Mahasiswa pada kategori ini menunjukkan kesediaan yang lebih besar untuk membantu

rekan kerja, menjaga hubungan interpersonal yang baik, mematuhi aturan organisasi, serta berpartisipasi aktif dalam mendukung keberhasilan organisasi meskipun perilaku tersebut tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaan formal.

Temuan penelitian ini juga memperlihatkan bahwa dimensi altruism menjadi dimensi *Organizational Citizenship Behavior* yang paling dominan pada mahasiswa pekerja paruh waktu. Hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa lebih mudah menunjukkan perilaku membantu rekan kerja dibandingkan bentuk *Organizational Citizenship Behavior* lainnya. Tingginya skor pada dimensi altruism mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan paruh waktu yang umumnya menuntut kerja sama tim menjadikan perilaku saling membantu sebagai bentuk perilaku ekstra yang paling sering dilakukan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Matondang et al., 2025) yang menjelaskan bahwa empati memiliki hubungan positif dengan perilaku altruism sehingga individu yang memiliki kepedulian terhadap orang lain akan lebih terdorong untuk memberikan bantuan secara sukarela. Dalam konteks mahasiswa yang bekerja paruh waktu, perilaku membantu rekan kerja menjadi bentuk *Organizational Citizenship Behavior* yang paling mudah diwujudkan karena lebih dipengaruhi oleh interaksi sosial sehari-hari dibandingkan komitmen organisasi yang lebih kompleks.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat *Organizational Citizenship Behavior* mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang didominasi oleh kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa telah memiliki kecenderungan untuk menunjukkan perilaku sukarela dalam organisasi, namun belum mampu melakukannya secara konsisten karena dipengaruhi oleh tuntutan akademik, beban pekerjaan, keterbatasan waktu, kondisi psikologis, serta lingkungan kerja yang dihadapi. *Organizational Citizenship Behavior* pada mahasiswa pekerja paruh waktu merupakan perilaku yang dinamis dan dipengaruhi oleh interaksi antara karakteristik individu dengan kondisi organisasi tempat mereka bekerja.

2) **Tingkat *Work-life Balance***

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa tingkat *Work-life Balance* (WLB) pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang berada pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari hasil kategorisasi yang menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden (18,3%) berada pada kategori rendah, 130 responden (79,3%) berada pada kategori sedang, dan 4 responden (2,4%) berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa yang bekerja paruh waktu memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan, kegiatan akademik, serta kehidupan pribadinya. Meskipun demikian, dominasi kategori sedang mengindikasikan bahwa keseimbangan tersebut belum sepenuhnya optimal. Artinya, mahasiswa masih mengalami tantangan dalam membagi waktu, tenaga, dan perhatian di antara berbagai peran yang dijalankan. Selain itu, masih terdapat mahasiswa yang berada pada kategori rendah, yang menunjukkan bahwa sebagian mahasiswa mengalami kesulitan dalam mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan, perkuliahan, dan kehidupan pribadinya. Sementara itu, hanya sebagian kecil mahasiswa yang berada pada kategori tinggi, sehingga dapat diartikan bahwa hanya sedikit mahasiswa yang mampu mencapai keseimbangan yang optimal dalam menjalankan peran sebagai mahasiswa sekaligus pekerja paruh waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *Work-life Balance* pada mahasiswa maupun pekerja umumnya berada pada kategori sedang. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa individu pada dasarnya telah mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, namun keseimbangan tersebut masih dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja, tuntutan akademik, manajemen waktu, serta dukungan dari lingkungan sekitar. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya bahwa *Work-life Balance* merupakan kondisi yang

dinamis dan dapat berubah sesuai dengan karakteristik individu maupun lingkungan tempat individu menjalankan berbagai perannya.

Temuan penelitian ini juga memperkuat teori yang dikemukakan oleh (Fisher, GG, Bulger, CA, & Smith, 2009) yang menyatakan bahwa *Work-life Balance* merupakan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara harmonis tanpa saling mengganggu. Fisher et al. menjelaskan bahwa *Work-life Balance* tidak hanya diukur dari rendahnya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga dari sejauh mana pengalaman dalam pekerjaan mampu memberikan dampak positif terhadap kehidupan pribadi, serta sebaliknya. Dalam konteks mahasiswa yang bekerja paruh waktu, *Work-life Balance* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga mencakup kemampuan menyeimbangkan aktivitas akademik, pekerjaan, keluarga, kehidupan sosial, dan kebutuhan pribadi secara bersamaan.

Mayoritas responden yang berada pada kategori sedang menunjukkan bahwa mahasiswa pekerja paruh waktu telah memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjalankan berbagai peran yang dimilikinya, namun keseimbangan tersebut belum sepenuhnya stabil. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh karakteristik mahasiswa yang menjalankan peran ganda sebagai mahasiswa sekaligus pekerja. Mahasiswa dituntut untuk menyelesaikan tugas akademik, memenuhi tanggung jawab pekerjaan, serta tetap menjaga kehidupan sosial dan kebutuhan pribadinya. Berbagai tuntutan tersebut menyebabkan mahasiswa harus mampu mengelola waktu, energi, dan perhatian secara efektif agar setiap peran dapat dijalankan secara seimbang. Oleh karena itu, sebagian besar mahasiswa berada pada kategori sedang karena mereka masih menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan keseimbangan tersebut ketika tuntutan akademik dan pekerjaan meningkat secara bersamaan.

Salah satu faktor internal yang memengaruhi *Work-life Balance* adalah kemampuan manajemen waktu. Mahasiswa yang mampu menyusun prioritas, mengatur jadwal kuliah dan pekerjaan secara efektif, serta mengendalikan stres cenderung lebih mudah mempertahankan keseimbangan hidupnya. Sebaliknya, mahasiswa yang kurang mampu mengelola waktu akan lebih mudah mengalami konflik peran karena tuntutan akademik dan pekerjaan saling bertabrakan. Selain itu, kemampuan mengendalikan emosi dan menjaga kondisi psikologis juga berperan penting dalam membantu mahasiswa menghadapi tekanan yang muncul selama menjalankan dua peran tersebut.

Selain faktor internal, *Work-life Balance* juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, seperti beban kerja, fleksibilitas jam kerja, dukungan keluarga, serta lingkungan kerja. Mahasiswa yang memperoleh jadwal kerja yang fleksibel akan lebih mudah menyesuaikan aktivitas pekerjaan dengan jadwal perkuliahan sehingga konflik antarperan dapat diminimalkan. Sebaliknya, beban kerja yang tinggi dan tuntutan akademik yang padat dapat menyebabkan mahasiswa mengalami kelelahan fisik maupun psikologis sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi terganggu. Dukungan dari keluarga, teman, dosen, maupun rekan kerja juga memberikan kontribusi penting dalam membantu mahasiswa menghadapi berbagai tekanan yang muncul selama menjalankan peran sebagai mahasiswa sekaligus pekerja.

Mahasiswa yang bekerja paruh waktu berada pada fase dewasa awal, yaitu periode perkembangan yang ditandai dengan meningkatnya tanggung jawab dalam bidang pendidikan, pekerjaan, maupun hubungan sosial. Individu pada fase dewasa awal dituntut untuk mampu menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan dan tanggung jawab yang muncul secara bersamaan. Oleh karena itu, kemampuan mempertahankan *Work-life Balance* menjadi salah satu aspek penting dalam keberhasilan individu menjalankan berbagai peran tersebut. Mahasiswa yang mampu mengelola tuntutan akademik dan pekerjaan secara efektif cenderung memiliki tingkat

stres yang lebih rendah serta mampu mempertahankan kesejahteraan psikologisnya.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat 30 responden (18,3%) yang berada pada kategori rendah. Kelompok ini mengindikasikan bahwa sebagian mahasiswa masih mengalami kesulitan dalam membagi waktu, tenaga, dan perhatian antara pekerjaan, perkuliahan, serta kehidupan pribadinya. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh tingginya beban akademik, padatnya jadwal kerja, kurangnya waktu istirahat, maupun keterbatasan kemampuan dalam mengelola berbagai tuntutan yang dihadapi. Sebaliknya, terdapat 4 responden (2,4%) yang berada pada kategori tinggi. Mahasiswa pada kategori ini menunjukkan kemampuan yang sangat baik dalam mengatur waktu, menentukan prioritas, serta menjaga keseimbangan antara pekerjaan, aktivitas akademik, kehidupan sosial, dan kebutuhan pribadi sehingga konflik antarperan dapat diminimalkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat *Work-life Balance* pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang didominasi oleh kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa telah memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan, aktivitas akademik, dan kehidupan pribadinya, meskipun keseimbangan tersebut belum sepenuhnya optimal. *Work-life Balance* pada mahasiswa pekerja paruh waktu dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal seperti manajemen waktu, kemampuan mengelola stres, dan pengendalian diri, maupun faktor eksternal seperti beban kerja, fleksibilitas jam kerja, dukungan keluarga, serta lingkungan kerja. Seluruh faktor tersebut saling berinteraksi dalam menentukan kemampuan mahasiswa untuk mempertahankan keseimbangan di antara berbagai peran yang dijalankan.

2) Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work-life Balance*

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman Rank, diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan *Work-life Balance* (WLB) pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (Spearman's rho) sebesar 0,697 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,697 menunjukkan bahwa hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work-life Balance* berada pada kategori kuat. Dengan demikian, semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula *Work-life Balance* yang dimilikinya. Sebaliknya, semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior*, maka semakin rendah pula *Work-life Balance* mahasiswa yang bekerja paruh waktu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi cenderung mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan, aktivitas akademik, dan kehidupan pribadinya. Perilaku seperti membantu rekan kerja, menjaga hubungan interpersonal yang baik, mematuhi aturan organisasi, serta berpartisipasi secara aktif dalam mendukung organisasi tidak selalu menjadi beban tambahan bagi mahasiswa. Sebaliknya, perilaku tersebut dapat mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola tanggung jawab, bekerja sama dengan orang lain, serta mengatur berbagai peran yang dijalankan secara efektif. Oleh karena itu, mahasiswa yang menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* yang baik cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik pula dalam mempertahankan *Work-life Balance*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Organ & Konovsky, 1989) yang menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan

perilaku sukarela (*extra-role behavior*) yang dilakukan individu di luar tuntutan pekerjaan formal untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Individu yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* umumnya menunjukkan karakteristik seperti tanggung jawab, kepedulian terhadap rekan kerja, kemampuan bekerja sama, serta komitmen terhadap organisasi. Karakteristik tersebut tidak hanya memberikan manfaat bagi organisasi, tetapi juga mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola berbagai tuntutan pekerjaan secara efektif. Pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu, perilaku tersebut tercermin melalui kesediaan membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang harmonis, mematuhi aturan organisasi, serta tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan tanpa mengabaikan kewajibannya sebagai mahasiswa.

Temuan penelitian ini juga memperkuat teori *Work-life Balance* yang dikemukakan oleh (Fisher, GG, Bulger, CA, & Smith, 2009). Menurut Fisher, *Work-life Balance* merupakan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga kedua aspek tersebut dapat saling mendukung dan tidak saling mengganggu. Keseimbangan tersebut tidak hanya ditunjukkan oleh rendahnya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga oleh adanya pengaruh positif antara kedua aspek kehidupan tersebut. Dalam konteks mahasiswa yang bekerja paruh waktu, kemampuan mengelola waktu, energi, perhatian, serta tanggung jawab secara proporsional memungkinkan mahasiswa menjalankan aktivitas akademik, pekerjaan, kehidupan sosial, dan kebutuhan pribadi secara lebih seimbang.

Hubungan positif yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan adaptasi, tanggung jawab, dan keterampilan interpersonal yang lebih baik. Kemampuan tersebut membantu mahasiswa mengelola berbagai tuntutan peran yang dijalankan secara bersamaan sehingga konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat diminimalkan. Dengan kata lain, *Organizational*

Citizenship Behavior bukan hanya mencerminkan kepedulian terhadap organisasi, tetapi juga menunjukkan kemampuan individu dalam mengatur perilaku, membangun hubungan sosial yang positif, serta mengelola berbagai tanggung jawab secara efektif. Kondisi tersebut pada akhirnya berkontribusi terhadap terciptanya *Work-life Balance* yang lebih baik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work-life Balance*. Kesamaan arah hubungan tersebut menunjukkan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* tidak selalu mengurangi keseimbangan kehidupan kerja, tetapi justru dapat menjadi salah satu indikator kemampuan individu dalam mengelola berbagai peran yang dimilikinya. Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkuat teori maupun hasil penelitian terdahulu bahwa individu yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang baik cenderung lebih mampu mempertahankan *Work-life Balance*.

Meskipun demikian, hubungan *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work-life Balance* bukan merupakan satu-satunya faktor yang menentukan keseimbangan kehidupan mahasiswa yang bekerja paruh waktu. *Work-life Balance* juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti kemampuan manajemen waktu, fleksibilitas jam kerja, beban kerja, dukungan keluarga, kondisi lingkungan kerja, kesejahteraan psikologis, serta kemampuan individu dalam mengelola stres. Oleh karena itu, *Organizational Citizenship Behavior* merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan *Work-life Balance*, namun keseimbangan kehidupan mahasiswa tetap dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor internal maupun eksternal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif, signifikan, dan berkekuatan kuat antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work-life Balance* pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki

mahasiswa, maka semakin tinggi pula kecenderungan mahasiswa untuk mempertahankan *Work-life Balance*. Sebaliknya, semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior*, maka semakin rendah pula kemampuan mahasiswa dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan, aktivitas akademik, dan kehidupan pribadinya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penelitian ini memiliki implikasi praktis bahwa pengembangan *Organizational Citizenship Behavior* pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu perlu terus didukung melalui lingkungan kerja yang positif, komunikasi yang baik, serta budaya organisasi yang menghargai kerja sama dan kepedulian antarrekan kerja. Selain itu, mahasiswa juga perlu meningkatkan kemampuan manajemen waktu, menetapkan prioritas, serta menjaga keseimbangan antara tanggung jawab akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki mahasiswa tidak hanya memberikan manfaat bagi organisasi tempat mereka bekerja, tetapi juga mendukung terciptanya *Work-life Balance* yang lebih baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, diketahui bahwa tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berada pada kategori sedang dengan persentase 79,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa yang bekerja paruh waktu memiliki kecenderungan untuk menunjukkan perilaku sukarela di luar tuntutan pekerjaan formal dalam tingkat yang cukup baik. Mahasiswa telah mampu menunjukkan perilaku seperti membantu rekan kerja, menjaga hubungan interpersonal yang harmonis, serta berpartisipasi dalam mendukung efektivitas organisasi. Meskipun demikian, perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki mahasiswa belum sepenuhnya optimal karena masih dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti karakteristik individu, komitmen terhadap organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, serta lingkungan kerja yang mendukung munculnya perilaku ekstra peran.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa tingkat *Work-life Balance* pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu berada pada kategori sedang dengan persentase 73,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa telah memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan, aktivitas akademik, dan kehidupan pribadinya, meskipun keseimbangan tersebut belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa masih menghadapi berbagai tantangan dalam mengatur waktu, energi, dan perhatian untuk menjalankan berbagai peran secara bersamaan. Selain itu, *Work-life Balance* juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti fleksibilitas jam kerja, beban kerja, dukungan organisasi, dukungan keluarga, kemampuan manajemen waktu, kondisi psikologis individu, serta tuntutan akademik yang dihadapi

mahasiswa.

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work-life Balance* pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki mahasiswa, maka semakin rendah *Work-life Balance* yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior*, maka semakin tinggi *Work-life Balance* mahasiswa.

B. Keterbatasan Penelitian (Limitasi)

Penelitian ini hanya dilakukan pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di lingkungan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada mahasiswa pekerja paruh waktu di universitas lain atau pada konteks pekerjaan yang berbeda. Karakteristik responden yang beragam dari segi jenis pekerjaan, jadwal kerja, dan beban akademik juga memungkinkan adanya perbedaan pengalaman yang belum sepenuhnya tergambarkan dalam penelitian ini.

Proses pengumpulan data dilakukan secara *online* melalui *Google Form* sehingga peneliti tidak dapat mengontrol secara langsung kondisi responden saat mengisi kuesioner. Hal ini memungkinkan adanya jawaban yang kurang mendalam, kurang objektif, atau pengisian yang dilakukan secara terburu-buru.

C. Saran Bagi Mahasiswa dan Bagi Instansi

1. Saran Bagi Mahasiswa

Berdasarkan hasil penelitian, mahasiswa yang bekerja paruh waktu diharapkan mampu mengelola keterlibatan dalam berbagai aktivitas pekerjaan secara lebih proporsional agar tidak mengganggu keseimbangan antara pekerjaan, perkuliahan, dan kehidupan pribadi. Meskipun *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku positif yang dapat mendukung efektivitas organisasi, mahasiswa perlu menetapkan batasan yang sehat dalam memberikan kontribusi di luar tugas formal agar tidak

menimbulkan kelelahan maupun konflik peran. Selain itu, mahasiswa diharapkan dapat meningkatkan kemampuan manajemen waktu, menentukan skala prioritas, serta menyediakan waktu yang cukup untuk beristirahat, menjalankan aktivitas akademik, dan memenuhi kebutuhan pribadi sehingga *Work-life Balance* dapat tetap terjaga.

2. Saran Bagi Instansi

Instansi atau tempat kerja yang mempekerjakan mahasiswa paruh waktu diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya *Work-life Balance* bagi karyawan mahasiswa. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pemberian jadwal kerja yang fleksibel, pembagian beban kerja yang sesuai dengan kapasitas mahasiswa, serta membangun budaya organisasi yang menghargai keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, pimpinan maupun supervisor diharapkan mampu memberikan dukungan serta memahami kondisi mahasiswa yang harus menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan mahasiswa, sehingga keterlibatan dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior* tetap berada pada tingkat yang wajar dan tidak mengganggu tanggung jawab akademiknya.

D. Arah Penelitian Selanjutnya (*Direction*)

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan responden dari berbagai perguruan tinggi maupun sektor pekerjaan yang berbeda sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Selain itu, penelitian berikutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Work-life Balance*, seperti beban kerja (*workload*), fleksibilitas kerja (*work flexibility*), dukungan organisasi (*perceived organizational support*), stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun manajemen waktu, mengingat *Organizational Citizenship Behavior* dalam penelitian ini hanya menjelaskan 19,9% variasi *Work-life Balance*. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan longitudinal atau *mixed methods* agar

mampu memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dan *Work-life Balance* pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu serta menjelaskan perubahan hubungan kedua variabel tersebut dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Apandi, A. A., Nuryani, E., & Rahmat, T. (2023). KarismaPro: Kajian & Riset Manajemen Profesional, *14*(1), 14–27.
- Aprilianto, J. S., Lindiawati, L., & Setia, S. (2025). work-life balance and organizational citizenship, *7*(2), 397–414.
- Argyle, M. (1987). *The Psychology of Happiness*.
- Astuti, N. W., & Nurwidawati, D. (2023). Hubungan Work Life Balance dengan Subjective Well-Being pada Mahasiswa Yang Bekerja Part-Time Di Surabaya
The Relationship between Work Life Balance and Subjective Well-Being in Students Who Work Part-Time in Surabaya Abstrak, *10*(03), 122–144.
- Batson, C. D. (1991). *The altruism question: Toward a scientific answer*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Blau, M. (1967). *Exchange and Power in Social Life*.
- Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2004). The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, *33*(2), 121–140.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1077727X04269610>
- Decety, J., & Jackson, P. L. (2004). he functional architecture of human empathy. *Behavioral and Cognitive Neuroscience Reviews*, 71–100.
<https://doi.org/10.1177/1534582304267187>
- Dhania, D. R., & Kudus, U. M. (2010). (studi pada medical representatif di kota kudas), *1*(1), 15–23.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support, *71*(3), 500–507.
- Fariz, H., & Nurhuala Hudding, M. (2025). The Influence of Work Flexibility, Work Load, and Work Life Balance on Job Satisfaction of Ride-Hailing (Gojek) Drivers in The Dob Community (Driver Online Bojonegara) in Serang District, *1*(2), 46–57.
- Fazrin, B. F., Rudiyani, I., & Khosiah, S. (2018). jurnal penelitian dan pengembangan pendidikan anak usia dini (jpppaud fkip untirta), *5*.

- Firdaus, R. Y., Wiharno, H., Fitriani, L. K., Studi, P., Manajemen, M., Pascasarjana, S., ... Barat, J. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior, 5(4).
- Fisher, GG, Bulger, CA, & Smith, C. (2009). Melampaui pekerjaan dan keluarga: Sebuah ukuran interferensi dan peningkatan antara pekerjaan dan non-pekerjaan, 441–456. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family : A Measure of Work / Nonwork Interference and Enhancement, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Grasiaswaty, N., Ratna, F., & Setyasih, N. (2016). Adaptasi Alat Ukur Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Peer Review di Indonesia, 19–20.
- Greenhause, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/12331-009>
- Griffin, R. W., Moorhead, G., & Bartol, K. M. (2007). Fundamentals of management. Cengage Learning. Retrieved from [https://dn720003.ca.archive.org/0/items/fundamentals-of-management_202212/Fundamentals of management.pdf](https://dn720003.ca.archive.org/0/items/fundamentals-of-management_202212/Fundamentals%20of%20management.pdf)
- Julianti, Aprianty, H., & Sakti, B. (2025). Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, 172–180.
- Laila, Y., Sari, P., & Jamaludin, A. (2025). The Influence Of Work Life Balance And Teamwork On Barista Performance At Fore Coffee Galuh Mas Karawang Pengaruh Work Life Balance Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Barista Pada Fore Coffee Galuh Mas Karawang, 6(3), 3493–3505.
- Maimunah, F., Kadiyono, A. L., & Nugraha, Y. (2024). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work-Life Balance Pada Remote Working Employee di Indonesia, 19(1).
- Mashuri. (2023). *Statistika Parametrik Dasar*.
- Matondang, M. I., Maharani, J., & Valein, V. C. (2025). Peran Altruisme pada Komitmen Organisasi di Kalangan Anggota Organisasi Mahasiswa, 5(1), 64–

75.

- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior, *74*(1), 157–164.
- Padangsidimpuan, I. (2018). organizational citizenship behavior dan kinerja budi gautama siregar fitrah Jurnal Kajian Ilmu-ilmu Keislaman ini sendiri akan termanifestasi dalam lulusannya mendapatkan posisi atau jabatan yang baik dan menampilkan kinerja yang peran yang digambarkan secara formal dengan peran organisasional , kebebasan struktur penghargaan formal serta penting untuk pelaksanaan yang efektif dan sukses dari sebuah organisasi . Sudah banyak OCB pada awalnya berkonsentrasi untuk menentukan antecedents dari OCB , sedangkan penelitian yang lebih baru berusaha untuk, *04*(1), 29–42.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work – family research, *12*, 299–312.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors : A. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Puspita, J. K., Pembangunan, U., Veteran, N., Kerja, B., Kerja, S., & Behavior, O. C. (2024). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Operasional Toko Di Organizational Citizenship Behavior (OCB) IN, *3*(2), 88–104.
- Puspitasari, K., & Ratnaningsih, I. (2019). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work-Life Balance Pada Karyawan Pt . Bpr Kusuma, *8*, 82–86.
- Siti, R., & Alifia, N. (2025). Jurnal Penelitian Nusantara Analisis Work Life Balance Dan Upaya Mengatasi Peran Konflik Pada Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu Menulis : Jurnal Penelitian Nusantara, *1*, 705–713.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Suliyanto, S. E., & MM, S. (2017). Metode penelitian kuantitatif.

- Syabani, A. H., Silvianita, A., & Winarno, A. (2025). Work-Life Balance as a Pathway to Improve Gig Workers Performance in Indonesia : The Role of Flexible Work Arrangement and Job Autonomy (Study of Transportation Sector in West Java , Central Java , East Java Provinces), 4(1), 41–58.
- Tanuputri, S., & Asmanati, F. (2019). The Influence of Work Life Balance on Employee Satisfaction at Grand Hyatt Jakarta Hotel (Case Study of Food and Beverage Service Department Employees), 3(1), 28–34.
- Wei, C., Ma, Y., & Ye, J. (2025). The mechanisms linking work-life balance and well-being among Chinese college teachers, (May), 1–12.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1602643>
- Widzayanto, L. A., Astuti, H. J., Hariyanto, E., & Bagis, F. (2024). The Influence Of Work-Life Balance And Perceived Organizational Support On Organizational Citizenship Behavior Through Organizational Commitment © 2024 Universitas Negeri Semarang, 13(3), 280–293.
- Wirati, A. (2023). JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen, 13(1), 44–55.
- Zahara, D., Fitria, E. D., & Julian, P. D. (2024). Analisis Work Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Guru, 1(2), 87–97.

LAMPIRAN

A. *Blueprint*

No	Dimensi	Item
1	<i>Altruism</i>	Membantu pekerjaan karyawan lain yang sedang tidak hadir
2	<i>Altruism</i>	Membantu karyawan lain yang memiliki banyak pekerjaan
3	<i>Altruism</i>	Membantu pekerjaan atasan (meskipun tidak diminta)
4	<i>Courtesy</i>	Meluangkan waktu untuk mendengarkan masalah dan keluhan karyawan lain.
5	<i>Altruism</i>	Bersedia bersusah payah untuk membantu karyawan baru
6	<i>Courtesy</i>	Memperhatikan urusan karyawan lain.
7	<i>Courtesy</i>	Menyampaikan informasi kepada karyawan lain
8	<i>Conscientiousness</i>	Kehadiran melebihi rata rata kehadiran normal di tempat kerja (jarang mengambil jatah cuti).
9	<i>Conscientiousness</i>	Memberitahu ketika tidak bisa masuk kerja.
10	<i>Conscientiousness</i>	Menggunakan waktu yang tidak semestinya digunakan untuk beristirahat.
11	<i>Civic Virtue</i>	Memelihara dan menjaga aset perusahaan.
12	<i>Civic Virtue</i>	Menaati peraturan tidak resmi yang telah disusun untuk menjaga keteraturan.

Lampiran 1Blueprint Organizational Citizenship Behavior

No	Dimensi	Item
1	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	Setelah melakukan pekerjaan, saya terlalu lelah untuk melakukan hal yang ingin saya lakukan.
2	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	Pekerjaan saya membuat saya sulit untuk menjaga kehidupan pribadi yang ingin saya miliki.
3	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan
4	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan saya.
5	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	Saya harus meninggalkan kepentingan pribadi karena waktu yang saya habiskan untuk bekerja.
6	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	Kehidupan pribadi menguras energi yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya
7	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	Pekerjaan saya memburuk karena semua yang terjadi di kehidupan pribadi saya.
8	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	Saya terlalu lelah untuk bekerja secara efektif karena segala hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya.
9	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	Ketika sedang bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan saya.
10	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena saya sibuk memikirkan hal-hal pribadi saya

11	<i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>	Pekerjaan memberikan saya kekuatan untuk mengikuti kegiatan di luar pekerjaan yang penting bagi saya.
12	<i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>	Hal-hal yang saya lakukan dalam pekerjaan, membantu saya mengatasi masalah pribadi dan masalah di rumah
13	<i>Personal Life Enhancement of Work (WIPL)</i>	Saya memiliki suasana hati yang lebih baik ketika bekerja, karena hal-hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya
14	<i>Personal Life Enhancement of Work (WIPL)</i>	Kehidupan pribadi memberikan saya kekuatan untuk melakukan pekerjaan
15	<i>Personal Life Enhancement of Work (WIPL)</i>	Kehidupan pribadi membantu saya merasa santai dan siap untuk melakukan pekerjaan dihari berikutnya

Lampiran 2 Blueprint Work-Life Balance

Lampiran 3 Tabulasi Data OCB

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X11	X12	NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X11	X12
1	5	5	3	3	3	2	5	5	4	4	4	27	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
2	4	2	3	5	4	1	4	5	4	4	4	28	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4
3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	29	5	5	4	5	4	4	3	1	4	4	5
4	5	4	3	4	4	2	4	2	5	5	5	30	5	4	4	5	4	5	4	2	4	3	4
5	3	3	2	5	5	3	5	5	5	5	4	31	5	4	4	3	1	4	5	2	4	4	5
6	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	32	5	4	4	3	1	2	4	2	4	4	5
7	2	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	33	4	4	5	4	2	4	3	1	4	4	4
8	3	4	4	3	3	2	4	4	5	4	5	34	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5
9	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	35	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3
10	3	3	2	4	4	2	2	3	5	4	3	36	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5
11	5	3	2	3	2	2	4	2	4	5	4	37	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5
12	4	5	4	4	5	2	4	4	5	5	4	38	4	5	5	3	5	4	4	5	4	3	4
13	3	3	2	4	3	3	3	3	4	5	5	39	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	1
14	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40	1	2	2	1	2	2	3	1	2	3	5
15	2	1	2	4	2	2	4	2	4	5	4	41	5	4	4	5	3	5	5	4	4	3	2
16	2	1	2	4	2	2	5	2	4	5	4	42	5	5	3	5	4	4	5	3	3	3	2
17	2	2	1	2	2	2	5	2	4	5	4	43	3	2	2	3	1	2	1	1	3	3	4
18	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	44	4	2	3	4	2	3	4	3	2	4	4
19	5	5	2	4	4	4	4	4	5	3	5	45	4	5	5	5	4	4	4	4	3	2	4
20	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	46	5	4	5	3	3	3	3	4	3	5	5
21	5	2	5	5	3	5	5	1	3	3	3	47	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3
22	4	1	4	1	5	1	3	4	4	3	3	48	2	5	5	5	1	4	1	3	5	3	4
23	4	1	5	5	5	3	5	5	5	4	3	49	4	4	5	4	4	2	5	3	4	5	4
24	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	50	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4
25	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	51	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5
26	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	52	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4

53	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	82	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4
54	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	83	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2	2
55	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	84	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3
56	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	85	5	4	5	3	4	2	5	5	5	4	4
57	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	86	4	3	2	4	4	3	5	4	5	4	5
58	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	87	3	4	2	4	3	1	4	5	4	4	5
59	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	88	3	4	2	4	5	3	4	5	5	4	4
60	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	89	2	2	3	2	1	1	2	1	4	2	1
61	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	90	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4
62	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	91	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5
63	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	92	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5
64	2	2	1	2	2	2	4	5	4	5	5	93	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5
65	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	94	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5
66	2	2	2	2	1	2	4	4	4	4	5	95	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
67	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	96	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
68	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	97	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
69	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	98	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
70	4	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	99	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
71	1	1	1	2	2	2	2	5	2	2	2	100	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
72	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	101	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4
73	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	102	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4
74	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	103	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
75	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	104	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
76	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	105	5	5	4	3	1	2	4	2	4	4	5
77	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	106	4	4	5	4	2	1	3	5	4	5	4
78	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	107	4	4	5	3	1	2	4	4	5	5	5
79	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	3	108	5	5	4	5	2	1	3	5	4	5	4
80	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	5	109	5	4	4	3	1	2	4	4	5	5	4
81	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	1	110	2	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2

Lampiran 4 Tabulasi Data Work-life Balance

3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	5	5	5	3	2
5	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	5	2	2	4	5	4	5	1	4	4	5	5	4
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	5	4
2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4
4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	3	3	4	4	4
3	2	3	2	3	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4
3	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	4	4	3	4
2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	1

2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	4	4	5	4	4
2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	5	5
2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	5	4
5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	2	1	2	1	1
1	5	1	4	2	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4
5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
5	4	2	5	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5
3	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	4	1	4	4
4	1	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	5	4
2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	4	1	4	5	4
2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	5	4	4	5	4
3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	5	4	4	4	5
2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	5	4	5	4	4
1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	5	4	4	5	4
4	2	2	1	2	1	2	2	1	2	4	5	4	4	5
2	2	1	2	1	1	3	1	2	1	3	5	4	4	5
2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	4	5	4	4	5

2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	4	5	4	4
2	2	1	2	1	1	2	1	3	2	4	4	4	4	5
2	2	1	3	2	1	1	2	1	2	3	4	4	5	4
2	2	1	3	2	1	1	2	1	1	4	3	5	4	4
1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	4	5	3	4	4
1	2	3	1	2	1	2	1	1	3	4	5	4	5	5
2	2	1	3	2	1	1	2	1	3	4	5	3	5	4
2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	3	5	5	4	5
5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	2	3	1	1	3
1	1	3	2	2	3	1	2	2	3	5	5	3	5	4
2	3	1	2	2	3	2	2	1	2	4	5	5	3	4
5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	1	3	2	2	3
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
1	1	5	2	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	1	4	5	5	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	1	5	4
2	4	1	2	5	1	3	5	1	3	4	4	1	5	3

2	1	2	2	4	1	2	1	1	2	4	4	5	4	5
1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	4	5	4	5	5
2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	4	5	4	4	5
2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	4	4	3	5	4
2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	4	5	4	4	5
2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	5	4	4	5	5
3	1	2	3	1	2	2	1	2	1	5	4	5	4	5
2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	4	3	4	5	5
2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	4	5	4	3
2	3	1	3	2	1	1	1	1	2	4	5	4	5	4
2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	5	4	5	4	5
2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	5	4	4	5	5
3	1	2	1	2	2	1	2	3	2	5	4	5	5	4
3	1	2	1	1	2	3	2	1	1	5	5	4	5	5
4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	1	2	2	1	2
2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	5	5	5	5	4
2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	4	5	5	4	4

2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	5	4	4	5	5
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	2	2	2	1
5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	2	2	1	2	2
2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	5	4	4	5	4
2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	4	5	4	4	5
2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	4	4	4	5	4
2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	4	5	5	4	4
1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	4	5	5	4	4
3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	4	5	3	5	4
1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	4	4	5	4	3
3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	4	5	3	5	4
1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	4	3	5	4	4
2	1	3	2	1	1	2	1	3	2	4	5	4	3	5
4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	2	1	3	2	2
1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	4	5	3	5	4
4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	2	1	3	2	1
1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	4	5	3	5	4

5	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	1	2	1	1
1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	3	5	4	4	5
1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	5	4	5	5
2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	4	5	4	5	4
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	4	5	4	4	5
2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	5	5	4	4	5
4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	2	1	1	2	1
2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	4	4	5	4	3
2	1	1	3	1	2	2	1	2	1	4	5	4	4	5
2	1	2	1	1	2	1	3	3	1	2	4	5	5	4
1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	5	4	5	5	4
2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	4	3	5	4	5
2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1
2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2
2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2
2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1

1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1
2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1
2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1
2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2
2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1
2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	4	5	4	5	5
4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	2	1	2	2	1
2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	4	5	4	5	5
2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	3	5	4	5	5
1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	4	5	4	5	5
4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	2	1	2	1	1
2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	5	4	5	4	4
2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	4	5	4	4	5
1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	4	4	5	4	5
1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	5	4	5	5	4
1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	4	4	5	4	5
1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	5	4	4	5	4

2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	5	4	4	5	4
2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	4	5	4	5	4
1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	4	5	4	4	5
1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	4	5	4	5	4
1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	4	5	4	5	4
1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	4	5	4	4	4
2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	5	4	4	5	4
2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	4	5	4	4	5
2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1
2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1
2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2
2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1
2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1
2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1
2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2
2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2
2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1

2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2
2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	4	5	5	5	4
2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	5	4	4	5	4
2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	5	5	5	5	4
2	1	1	2	2	3	1	4	2	2	5	5	4	5	4
2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	5	5	4	4	5
2	1	3	1	2	1	2	1	1	2	5	5	5	5	4
2	1	2	3	1	2	3	1	2	2	4	5	5	5	4
2	1	2	2	3	1	3	2	2	1	5	5	4	5	4
2	1	3	3	2	1	1	1	2	2	4	5	4	5	4
2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	1	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3
5	2	2	2	3	1	2	2	2	3	5	4	5	4	4
5	2	2	2	2	4	2	1	1	3	3	5	3	5	5
5	2	2	2	1	3	1	2	2	4	4	4	5	4	5
5	2	2	2	2	3	2	2	3	3	5	4	5	4	4
5	2	2	2	3	1	1	1	3	1	5	5	4	5	5

5	3	2	2	2	1	1	3	2	1	5	5	4	5	5
5	2	3	1	2	2	1	1	2	2	5	5	5	4	5
5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	5	5
5	2	2	2	2	3	1	1	3	2	5	5	4	5	5
2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1	3	2
2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2
2	1	3	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2
1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	2	1
2	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2
2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2
2	1	3	1	1	3	2	1	3	2	1	2	2	3	1
2	1	3	3	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	1
2	1	3	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2
3	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2

Lampiran 5 Hasil Olah Data *Software*

Hasil Uji Validitas

1) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

		Correlations												
		OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6	OCB7	OCB8	OCB9	OCB10	OCB11	OCB12	OCB
OCB1	Pearson Correlation	1	.581**	.478**	.429**	.349**	.461**	.411**	.281**	.266**	-.091	.404**	.212**	.612**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.248	.000	.006	.000
	N	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164
OCB2	Pearson Correlation	.581**	1	.450**	.429**	.393**	.546**	.353**	.372**	.422**	-.048	.444**	.318**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.539	.000	.000	.000
	N	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164
OCB3	Pearson Correlation	.478**	.450**	1	.500**	.460**	.553**	.476**	.470**	.461**	.102	.244**	.419**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.195	.002	.000	.000
	N	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164
OCB4	Pearson Correlation	.429**	.429**	.500**	1	.488**	.551**	.605**	.424**	.503**	-.066	.262**	.418**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.399	.001	.000	.000
	N	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164
OCB5	Pearson Correlation	.349**	.393**	.460**	.488**	1	.570**	.573**	.617**	.489**	-.091	.169*	.343**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.249	.030	.000	.000
	N	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164
OCB6	Pearson Correlation	.461**	.546**	.553**	.551**	.570**	1	.502**	.435**	.412**	-.123	.235**	.366**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.117	.002	.000	.000

	N	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164
OCB7	Pearson Correlation	.411**	.353**	.476**	.605**	.573**	.502**	1	.527**	.551**	-.085	.419**	.544**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.279	.000	.000	.000
	N	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164
OCB8	Pearson Correlation	.281**	.372**	.470**	.424**	.617**	.435**	.527**	1	.504**	-.057	.279**	.422**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.469	.000	.000	.000
	N	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164
OCB9	Pearson Correlation	.266**	.422**	.461**	.503**	.489**	.412**	.551**	.504**	1	-.092	.384**	.513**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.242	.000	.000	.000
	N	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164
OCB10	Pearson Correlation	-.091	-.048	.102	-.066	-.091	-.123	-.085	-.057	-.092	1	.065	-.012	.098
	Sig. (2-tailed)	.248	.539	.195	.399	.249	.117	.279	.469	.242		.412	.882	.212
	N	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164
OCB11	Pearson Correlation	.404**	.444**	.244**	.262**	.169*	.235**	.419**	.279**	.384**	.065	1	.350**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.001	.030	.002	.000	.000	.000	.412		.000	.000
	N	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164
OCB12	Pearson Correlation	.212**	.318**	.419**	.418**	.343**	.366**	.544**	.422**	.513**	-.012	.350**	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.882	.000		.000
	N	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164
OCB	Pearson Correlation	.612**	.681**	.745**	.721**	.718**	.729**	.760**	.705**	.692**	.098	.526**	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.212	.000	.000	
	N	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164	164

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2) *Work-life Balance* (WLB)

B. Uji Realibilitas

1) Uji Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.754	13

2) Uji Reliabilitas *Work-life Balance* (OCB)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.739	16

C. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		164
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.55530045
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.080
	Negative	-.151
Test Statistic		.151
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.000
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.000
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.000
	Upper Bound	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

D. Uji Multikoloniartitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	63.302	3.860		16.398	.000		
	OCB	-.525	.083	-.446	-6.336	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: WLB

E. Uji Hipotesis (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 ^a	.199	.194	8.92938

a. Predictors: (Constant), OCB

F. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3201.370	1	3201.370	40.151	.000 ^b
	Residual	12916.874	162	79.734		
	Total	16118.244	163			

a. Dependent Variable: WLB

b. Predictors: (Constant), OCB

G. Uji T

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63.302	3.860		16.398	.000
	OCB	-.525	.083	-.446	-6.336	.000

a. Dependent Variable: WLB

Lampiran 6 Surat Izin Penelitian

5/13/26, 10:58 PM

Surat Mahasiswa



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 1056/FPsi.1/PP.009/5/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

13 Mei 2026

Kepada Y'th.
Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Jl. Gajayana No.50, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM	: FIRDAUS NURHAKIM/220401110032
Tempat Penelitian	: Seluruh Fakultas Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Judul Skripsi	: Hubungan Organizational Citizenship Behaviour terhadap Work-life Balance Pada Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Dosen Pembimbing	: 1. Muhammad Jamaluddin, M.Si. 2. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
Tanggal Penelitian	: 04-03-2026 s.d 04-05-2026
Model Kegiatan	: Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

<https://apps-psikologi.uin-malang.ac.id/psychoApps/cetakSipsUser.php?id=1983>

1/2

5/13/26, 10:58 PM

Surat Mahasiswa



a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Muallifah

Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.