

**Analisis Model Pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi  
terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen  
Organisasi sebagai Mediator pada Guru Sekolah Luar Biasa**

NASKAH PUBLIKASI

diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Magister

Psikologi



Oleh:

FADIAH ANDINI ADJAM

1708044063

**MAGISTER PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN**

**YOGYAKARTA**

**2019**

**ANALISIS MODEL PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR PADA GURU SEKOLAH LUAR BIASA**

Fadiyah Andini Adjam  
fadiahadjam@gmail.com  
Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

***Abstract***

*The purpose of this study is to examine the theoretical model that describes the effect of work life balance and organizational culture on organizational citizenship behavior through organizational commitment as a mediator to teachers from extraordinary school. Research subjects are 88 teachers from extraordinary school. The scale in this study uses a Likert scale model and data collection uses the work life balance scale, the scale of organizational culture, the scale of organizational commitment organization and the scale of organizational citizenship behavior. The data collection method in this study is a scale method with data analysis using the Structure Equation Modeling (SEM), program with the Partial Least Square (PLS) method, namely smart PLS 3.0. Hypothesis test results showed three hypotheses were rejected and five hypotheses were accepted. Based on the results of the study, the theoretical model is designed in accordance with empirical data, so that the model can describe the effect of work life balance and organizational culture on organizational citizenship behavior through organizational commitment as a mediator to teachers from extraordinary school.*

***Keywords: organizational citizenship behavior, work life balance, organizational culture, organizational commitment***

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam menjalankan fungsinya. Secara naluriah, manusia akan bekerja dan bergerak ke arah pencarian makna dan tujuan, untuk memuaskan dahaga batinnya, serta untuk mencapai nilai-nilai tertentu di luar mencari kebutuhan yang bersifat materi. Sekolah sebagai salah satu lembaga

pendidikan yang diharapkan mampu untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas dan tentunya didukung oleh kompetensi dan kualitas guru yang tinggi. Generasi yang berkualitas tentu tidak akan lepas dari peran pendidik (guru) dalam membimbing selama kegiatan belajar mengajar terutama di sekolah.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia dalam lingkungan pendidikan termasuk guru sekolah luar biasa. Firmansyah dan Widuri (2014) yang mengatakan bahwa masyarakat memandang guru SLB sebagai pekerjaan yang berat, banyak pekerjaan lain yang lebih menjanjikan dibandingkan menjadi seorang guru SLB, bahkan dari segi penghasilan masih banyak pekerjaan lain yang lebih mudah dalam menghasilkan uang daripada bekerja sebagai guru SLB (Firmansyah & Widuri, 2014). Beberapa guru SLBN juga mengatakan bahwa ada rasa kepedulian untuk tolong menolong sesama guru seperti membantu guru lain yang kesusahan saat ada anak yang tantrum, namun ada beberapa guru juga yang kurang peduli dengan situasi tersebut. Terdapat beberapa guru yang terlambat datang ke sekolah karena tempat tinggal yang cukup jauh dari lokasi sekolah sehingga ada toleransi dari sekolah meskipun sistem sekolah sudah menggukan *finger print* untuk absen untuk para guru.

Guru memiliki andil besar dalam mewujudkan tujuan sekolah termasuk di sekolah luar biasa sebagai institusi pendidikan dan pusat pembelajaran untuk anak berkebutuhan khusus. Kesediaan secara terus menerus memerankan tugas atau pekerjaan melampaui standar yang seharusnya dengan sukarela, bahkan melakukan hal-hal di luar peran utamanya sebagai pendidik. Perilaku seperti ini sangat diperlukan oleh sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Kondisi tersebut mengisyaratkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) sangat penting bagi organisasi sekolah. Terdapat dampak positif maupun negatif pada OCB.

Perilaku OCB akan meningkatkan keefektifan dan kinerja dalam organisasi. Karyawan dengan OCB yang positif akan menjaga kesuksesan sebuah organisasi tempat dimana karyawan tersebut bekerja (Ningsih & Arsanti, 2014). Selain dampak positif, OCB juga memiliki dampak negatif terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan Erthur bahwa perilaku OCB yang negatif akan menurunkan citra organisasi (Ince & Gul, 2011). OCB dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi dan *work life balance* (WLB). Peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh dari berpikir positif, dukungan keluarga dan *work-life balance* pada SWB guru SLB.

## **B. Kajian Teori**

### **1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

OCB didefinisikan sebagai perilaku individu yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan resmi dan secara opsional mempromosikan fungsi yang efektif dalam organisasi Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006). Sama halnya dengan pendapat Coyle-Shapiro, Kessler, dan Purcell (2004) yang menyatakan bahwa perilaku OCB sebagai jenis perilaku ekstra-peran. OCB adalah suatu perilaku kerja

karyawan di dalam organisasi yang dilakukan sukarela diluar deskripsi kerja yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi (Robbins & Judge, 2009). Menurut Organ, Podsakof dan MacKenzie (2006) mengemukakan lima aspek yaitu:

- a. *Altruism* merupakan perilaku menolong orang lain pada konteks masalah kerja dalam organisasi.
- b. *Conscientiousness* merupakan perilaku yang memenuhi atau melebihi syarat minimal peran yang dikehendaki oleh organisasi. Suatu perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban formal dari ketentuan organisasi.
- c. *Sportmanship* merupakan perilaku karyawan untuk toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan protes, tidak mengeluh dan memperbesar masalah.
- d. *Civic Virtue* merupakan partisipasi atau kontribusi karyawan dalam kemajuan organisasi dengan cara yang bertanggung jawab seperti terlibat dalam kerjasama tim dan aktif memberi saran maupun kritik demi membangun kehidupan dalam organisasi.
- e. *Courtesy* merupakan perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah pribadi maupun organisasi.

## **2. Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang karyawan memihak tujuan-tujuan organisasi dan berkeinginan untuk bisa mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. jadi, pekerjaan yang unggul akan memihak organisasi yang terlibat dalam individu tersebut. Menurut Kreitner dan Kinicki (2008) komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terkait dengan tujuan-tujuannya. Menurut Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga aspek yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*.

- a. *Affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi.
- b. *Cotinuanace commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi.
- c. *Normative commitment* menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, dan kebahagiaan.

## **3. Budaya Organisasi.**

Menurut Schein (1985) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang dikembangkan oleh suatu kelompok untuk mengatasi masalah eksternal maupun internal, mampu beradaptasi dan bekerja dengan baik kemudian mampu mengajarkan hal serupa kepada

anggota baru dalam organisasi (Dwivedi, Kaushik & Luxmi, 2014). Menurut Robbins dan Timothy (2008) budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi. Menurut Sashkin dan Rosenbach (2013) menjelaskan kelima dimensi yaitu:

- a. *Managing change* (mengelola perubahan). Dimensi ini merujuk pada individu beradaptasi dan menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja dalam organisasi.
- b. *Achieving goals* (mencapai tujuan). Dimensi ini mencerminkan pemahaman individu dalam mencapai tujuan organisasi dan menunjukkan tingkat nilai paham antara individu untuk mendukung peningkatan organisasi.
- c. *Coordinated teamwork* (Kerjasama tim yang terkoordinasi). Dimensi ini mengukur kolaborasi efektif antara individu dan unit/tim anggota dalam suatu organisasi.
- d. *Customer orientation* (orientasi pelanggan). Dimensi ini merujuk pada pemahaman individu terhadap pentingnya memuaskan kebutuhan klien dan pelanggan sebagai tujuan organisasi.
- e. *Cultural strength* (Kekuatan budaya). Dimensi ini merujuk pada individu yang dapat diterima dan setuju dalam berbagi nilai yang sama di organisasi.

#### **4. *Work-Life Balance***

Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) *work-life balance* diartikan sebagai dampak positif atau negatif bekerja ke kehidupan pribadi atau kehidupan pribadi ke pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) individu akan terganggu ketika pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi dan sebaliknya. Delecta (2011) menyatakan bahwa ketidakseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi keseluruhan kesejahteraan individu menyebabkan masalah seperti ketidakpuasan dari kehidupan, kesedihan yang berkepanjangan. Menurut Fisher, Bulger dan Smith (2009), mengatakan jika *work-life balance* memiliki empat komponen pembentuk, yaitu:

- a. WIPL (*Work Interference With Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
- b. PLIW (*Personal Life Interference With Work*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

- c. PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*). Dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.
- d. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, ketrampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan ketrampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan *work life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi sebagai mediator.

### **D. Hipotesis Penelitian**

Penelitian ini memiliki delapan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Ada pengaruh WLB dan budaya organisasi terhadap OCB melalui komitmen organisasi sebagai mediasi
2. Komitmen organisasi yang memediasi WLB terhadap OCB
3. Komitmen organisasi yang memediasi budaya organisasi terhadap OCB
4. Ada pengaruh positif pada WLB terhadap komitmen organisasi
5. Ada pengaruh positif pada budaya organisasi terhadap komitmen organisasi
6. Ada pengaruh positif pada komitmen organisasi terhadap OCB
7. Ada pengaruh positif pada WLB terhadap OCB
8. Ada pengaruh positif pada budaya organisasi terhadap OCB

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Definisi Operasional**

Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela diluar dari deskripsi kerja yang telah ditetapkan dan tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward* (hadiah) serta cenderung menguntungkan organisasi. OCB ini diukur dengan menggunakan skala menggunakan skala OCB berdasarkan aspek-aspek yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *courtesy*. Penelitian ini menggunakan skor total dari semua indikator. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi OCB, sebaliknya jika semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah juga OCB.

2. Komitmen organisasi adalah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai, dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berorganisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Komitmen organisasi ini diukur dengan menggunakan skala komitmen organisasi berdasarkan aspek-aspek yaitu *affective commitment*, *cotinuance commitment*, dan *normative commitment*. Penelitian ini menggunakan skor total dari semua indikator, semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin menunjukkan komitmen organisasi, sebaliknya jika semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin menunjukka komitmen organisasi.
3. *Work life balance* (WLB) adalah ketika pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi masalah seperti ketidakpuasan dari kehidupan, kesedihan yang berkepanjangan. Temuan empiris dari penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya persepsi individu dari keseimbangan kehidupan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja, kepuasan keluarga, kepuasan hidup, fungsi keluarga, dan komitmen organisasi. WLB ini diukur dengan menggunakan skala WLB berdasarkan aspek-aspek yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enchancement of work*, dan *work enchancement of personal life*. Penelitian ini menggunakan skor total dari semua indikator, semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin menunjukkan WLB, sebaliknya jika semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin menunjukkan WLB.
4. Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai yang dipegang atau diyakini bersama disetiap komponen organisasi dengan mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi ini diukur dengan menggunakan skala budaya organisasi berdasarkan dimensi-dimensi yaitu mengelola perubahan, mencapai tujuan, kerjasama tim yang terkoordinasi, orientasi pelanggan, dan kekuatan budaya. Penelitian ini menggunakan skor total dari semua indikator, semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin menunjukkan budaya organisasi, sebaliknya jika semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin menunjukkan budaya organisasi.

## **B. Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah 24 guru di SLBN 1 Sleman, 24 guru di SLBN 2 Bantul dan 40 guru di SLBN Pembina provinsi DIY. Total jumlah keseluruhan guru dalam tiga SLBN yaitu 88 subjek.

## **C. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk alat ukur skala. Metode pengumpulan data menggunakan skala *likert*. Penelitian

ini menggunakan empat skala *work-life balance*, skala budaya organisasi, skala *organizational citizenship behavior* dan skala komitmen organisasi.

#### D. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan model pengukuran reflektif dan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk menguji validitas konstruk yang terdiri dari dua uji validitas, yaitu:

1. Validitas konvergen, yaitu mengukur besarnya korelasi antara variabel laten dengan konstraknya. Uji validitas konvergen (*convergen validity*) dapat dilihat dari *loading factor* untuk tiap aitem konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menilai validitas konvergen yaitu nilai *loading factor* harus  $> 0,7$  (Ghozali & Latan, 2012).
2. Validitas diskriminan, yaitu diharapkan besarnya nilai *loading* antara konstruk dengan aitem lebih besar dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya. Dilihat dari nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus  $> 0,7$ . Konstruk tersebut dapat dikatakan mampu untuk memprediksi aitem yang lebih baik daripada konstruk lainnya untuk mengukur variabel-variabel laten di dalam penelitian ini (Ghozali & Latan, 2012).

#### E. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program *Structure Equation Modeling* (SEM) dengan metode analisis data menggunakan *Partial Least Squares* (PLS), yaitu Smart PLS 3.0. Evaluasi *inner model* dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu dengan melihat:

1. Koefisien determinan ( $R^2$ ) untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap endogen, apabila  $R^2 > 0,2$  maka semakin baik model prediksi yang diajukan.
2. *Predictive relevance* ( $Q^2$ ) untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya, dengan melihat  $Q^2 > 0$  maka memperlihatkan model mempunyai *predictive relevance*.
3. *GoF index* (GoF) adalah indeks yang menggambarkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan dengan data sebenarnya dengan nilai  $GoF > 0,90$ .

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Analisis Data

Analisis data yang telah dilakukan, dapat dihasilkan sebagai berikut:

1. Koefisien determinasi ( $R^2$ ).  $R^2$  adalah tingkat variasi dari pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil analisis dari data penelitian maka nilai dari  $R^2$  yang didapatkan yaitu OCB 0,154 dan komitmen organisasi 0,604. Hasil menunjukkan bahwa OCB mampu dijelaskan oleh WLB dan budaya organisasi melalui komitmen organisasi sebesar 60,4 %. Artinya variabel eksogen itu moderet.

2. *Predictive relevance* ( $Q^2$ ).  $Q^2$  digunakan untuk melihat seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Apabila  $Q^2 > 0$  maka model mempunyai *predictive relevance*. Hasil analisis  $Q^2$  yang berhasil didapatkan adalah sebesar 0,072. Nilai tersebut merefleksikan bahwa model pada penelitian ini memiliki *predictive relevance*.
3. GoF (*Goodness of Fit*). Nilai GoF adalah indeks yang merefleksikan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dianalisis. Hasil perhitungan dari rumus GoF, nilai yang berhasil didapat adalah 0,460. Nilai yang didapat tersebut dapat diartikan bahwa nilai GoF berada pada kategori besar atau *large* karena di atas 0,36 sehingga model teoritik menggambarkan pengaruh variabel eksogen dan endogen fit.

## B. PEMBAHASAN

Hipotesis diterima atau ditolak dapat diketahui dengan nilai signifikansi *P-values* dan *T-statistic*. Pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi  $< 0,05$  dengan signifikansi 5%. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menjelaskan pengaruh antara WLB dan budaya organisasi terhadap OCB yang dimediasi oleh komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Variabel komitmen organisasi yang memediasi variabel budaya organisasi terhadap OCB memiliki pengaruh yang signifikan dilihat pada nilai *P-values* sebesar 0,014 dan *T-statistik* sebesar 2,459. Ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap OCB melalui komitmen organisasi dengan *original sample* sebesar -0,524.
2. Variabel komitmen organisasi yang memediasi variabel WLB terhadap OCB memiliki pengaruh yang signifikan dilihat pada nilai *P-values* sebesar 0,002 dan *T-statistik* sebesar 3,062. Ada pengaruh antara WLB dan OCB melalui komitmen organisasi dengan *original sample* sebesar 0,292.
3. Variabel WLB terhadap variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan dilihat pada nilai *P-values* sebesar 0,000 dan nilai *T-statistik* sebesar 9,253. Arah pengaruh variabel WLB terhadap komitmen organisasi adalah negatif dilihat dari nilai *original sample* sebesar -1,287. Ada pengaruh negatif yang sangat signifikan antara WLB terhadap komitmen organisasi.
4. Variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen memiliki pengaruh yang signifikan dilihat pada nilai *P-values* sebesar 0,001 dan nilai *T-statistik* sebesar 3,384. Arah pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah positif dilihat dari nilai *original sample* sebesar 0,718. Ada pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
5. Variabel WLB terhadap variabel OCB tidak signifikan dilihat pada nilai *P-values* 0,937 dan nilai *T-statistik* sebesar 0,079. WLB terhadap OCB menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh.

6. Variabel budaya organisasi terhadap OCB tidak signifikan dilihat pada nilai *P-values* sebesar 0,312 dan nilai T-statistiknya sebesar 1,013. Budaya organisasi terhadap OCB menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh.
7. Variabel komitmen organisasi terhadap OCB memiliki pengaruh yang signifikan dilihat pada nilai *P-values* sebesar 0,002 dan nilai T-statistik sebesar 3,047. Arah pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap OCB yaitu positif dilihat dari nilai *original sample* sebesar 0,407. Ada pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil pembahasan dan analisis data penelitian pengaruh WLB dan budaya organisasi terhadap OCB melalui komitmen organisasi pada guru SLBN di Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian memperoleh model teoritik yang menggambarkan pengaruh budaya organisasi terhadap OCB melalui komitmen organisasi pada guru SLBN di Yogyakarta yang fit namun tidak sesuai dengan data empiris. Model teoritik menggambarkan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap OCB secara langsung dan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap OCB melalui mediasi komitmen organisasi secara tidak langsung.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara WLB terhadap OCB melalui komitmen organisasi pada guru SLBN di Yogyakarta. Semakin tinggi WLB maka semakin tinggi OCB melalui komitmen organisasi pada guru SLB. Hal ini mengartikan bahwa komitmen organisasi memiliki kontribusi besar yang mampu menjadi mediasi antara WLB terhadap OCB pada guru SLB.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap OCB melalui komitmen organisasi pada guru SLBN di Yogyakarta. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi OCB melalui komitmen organisasi pada guru SLB. Hal ini mengartikan bahwa komitmen organisasi memiliki kontribusi besar yang mampu menjadi mediasi antara budaya organisasi terhadap OCB pada guru SLB.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB pada guru SLBN di Yogyakarta. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi OCB pada guru SLB. Besar pengaruh antara komitmen organisasi terhadap OCB sebesar 46,2%.
5. Terdapat pengaruh negatif yang sangat signifikan antara WLB terhadap komitmen organisasi pada guru SLBN di Yogyakarta. Semakin tinggi WLB maka semakin rendah komitmen pada guru SLB. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah WLB maka semakin tinggi komitmen organisasi pada guru SLB. Artinya semakin guru SLB memiliki keseimbangan dalam kerja dan kehidupan pribadinya maka semakin rendah komitmennya di sekolah. Begitupun sebaliknya, jika guru SLB tidak memiliki keseimbangan dalam

- kerja dan kehidupan pribadi maka komitmennya semakin tinggi di sekolah. Besarnya pengaruh variabel WLB terhadap komitmen organisasi sebesar 59%.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada guru SLBN di Yogyakarta. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi pada guru SLB, artinya budaya organisasi mampu meningkatkan komitmen organisasi. Besar pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 11,2%.
  7. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara WLB terhadap OCB pada guru SLBN di Yogyakarta. Artinya tidak ada pengaruh langsung antara WLB terhadap OCB pada guru SLBN di Yogyakarta.
  8. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap OCB pada guru SLBN di Yogyakarta. Artinya tidak ada pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap OCB pada guru SLBN di Yogyakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Coyle-Shapiro, J. A-M., Kessler, I., & Purcell, J. (2004). Exploring organizationally directed citizenship behaviour: Reciprocity or "it's my job?". *Journal of Management Studies*, 41(1), 85-106. doi: 10.1111/j.1467-6486.2004.00422.x
- Delecta, P. (2011). Review article work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189. file:///C:/Users/Laptop.pdf
- Firmansyah, I., & Widuri, E. L. (2014). Subjective well being pada guru sekolah luar biasa (SLB). *Jurnal Empati Fakultas Psikologi*, 2(1).
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. (2009). Beyond work and family: A measure of work/non-work interference and enchanment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456. <https://sci-hub.tw/10.1037/a0016737>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial least square "konsep, metode dan aplikasi" menggunakan program warp PLS 2.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ince, M., & Gül, H. (2011). The role of the organizational communication on employees' perception of justice: A sample of public institution from Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21(1), file:///C:/Users/Laptop/Downloads/Publications
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. <http://www.m5zn.com/newuploads>

- Ningsih, F. K., & Arsanti, T. A. (2014). Pengaruh job satisfaction terhadap OCB dan turnover intention. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 41-48. file:///C:/Users/Laptop/Downloads/1388-2371-1-SM%20(1).pdf
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequences*. Sage Publication.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2009). *Organizational Behavior, 13th Edition*. Pearson Education Inc. Upper Saddle River. New Jersey.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sakthivel, D., & Jayakrishnan, J. (2012). Work life balance and organizational commitment for nurses. *Asian Journal of Business & Management Sciences*, 2(5), 1-6. <http://www.ajbms.org>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2008). *Organizational Behavior. 8th Edition*. Boston: McGraw-Hill.