

**HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT PLN
(PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Raisya Alivia Herialdy¹, Endah Kumala Dewi¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

raisyaliviaa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku sukarela di luar tugas utama yang tidak diakui secara formal sedangkan *work-life balance* merupakan upaya seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 98 karyawan dibawah level manajer pada PT PLN UID Jawa tengah dan DIY, dengan pemilihan sampel menggunakan *convenience sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dua alat ukur yaitu, Skala *Organizational Citizenship Behavior* (31 aitem, $\alpha = 0.891$) dan Skala *Work-life Balance* (15 aitem, $\alpha = 0.930$). Analisis data dilakukan dengan uji regresi sederhana dengan bantuan *software* JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*) versi 0.19.3. Hasil yang didapatkan dari analisis data tersebut adalah terdapat korelasi positif yang signifikan antara *work-life balance* dan *organizational citizenship behavior* ($R_{xy} = 0.581$, $p < 0.001$). Artinya, semakin tinggi *work-life balance* karyawan PT PLN UID Jawa Tengah dan DIY maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan PT PLN UID Jawa Tengah dan DIY begitu pula sebaliknya. *Work-life balance* memberikan sumbangan terhadap OCB sebanyak 33,8%, sementara 66,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar *work-life balance* yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Kata kunci: *work-life balance*, *organizational citizenship behavior*, karyawan
BUMN

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-LIFE BALANCE AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AMONG EMPLOYEES ON
PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Raisya Alivia Herialdy¹, Endah Kumala Dewi¹

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

raisyaliviaa@gmail.com

ABSTRACT

This study uses a quantitative correlational method that aims to determine the relationship between work-life balance and organizational citizenship behavior among employees of PT PLN (PERSERO) Central Java and Yogyakarta Special Region Distribution Unit. Organizational citizenship behavior is voluntary behavior beyond employee's main task which unrewarded whereas work-life balance is an individual effort to balance the demands of work and personal life. This study involved 98 non-managerial employees at PT PLN UID Central Java and Yogyakarta as subjects selected through convenience sampling. Data were collected via two instruments: the Organizational Citizenship Behavior Scale (31 items, $\alpha = 0.891$) and the Work-life Balance Scale (15 items, $\alpha = 0.930$). The data were analyzed using a simple regression test using JASP (Jeffreys's Amazing Statistics Program), version 0.19.3. The analysis revealed a significant positive relationship between work-life balance and organizational citizenship behavior ($R_{xy} = 0.581$, $p < 0.001$). This indicates that employees of PT PLN UID Central Java and the Special Region of Yogyakarta with higher levels of work-life balance also tend to demonstrate higher levels of organizational citizenship behavior, and vice versa. Work-life balance contributes 33.8% to OCB, while the remaining 66.2% is influenced by other factors outside of work-life balance that were not measured in this study.

Keywords : work-life balance, organizational citizenship behavior, BUMN employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Badan Pusat Statistik memaparkan bahwa Indonesia akan mengalami puncak bonus demografi yang diprediksi terjadi pada tahun 2020 – 2035 (DATAin, 2023). Bonus demografi merupakan suatu fenomena dimana populasi usia kerja (15 - 64 tahun) lebih banyak dibanding populasi usia non kerja. Dengan adanya bonus demografi, jumlah usia produktif yang tinggi mendorong Indonesia dalam mencapai tujuan pembangunan dengan berperan sebagai pelaku ekonomi dan sumber tenaga kerja (DATAin, 2023). Berdasarkan fenomena tersebut berdampak juga pada dunia perusahaan dimana di masa kompetitif ini, mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan strategi serta kebijakan manajemennya terutama dalam bidang sumber daya manusia.

Karyawan dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi sebuah organisasi, tetapi mereka juga bisa menjadi hambatan. Ketika karyawan secara terus-menerus bekerja tetapi tidak efektif, masalah sumber daya manusia seperti ini dapat mengakibatkan kerugian bagi organisasi. Tentunya perusahaan senantiasa mengharapkan kinerja karyawannya meningkat (Fentrio dkk., 2022). Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan meningkatkan *employee engagement* (Anandita dkk., 2024). Namun survei yang dilakukan Gallup pada tahun 2017 menghasilkan

bahwa Indonesia memiliki tingkat *employee engagement* yang rendah, dengan hanya 8% karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaannya dan secara global, hanya 15% karyawan di 155 negara merasa terikat secara emosional dengan organisasinya, menunjukkan bahwa rendahnya *employee engagement* merupakan isu internasional, bukan hanya di Indonesia (Fajrina & Noer, 2021)

Employee engagement diartikan sebagai sebuah kondisi dimana karyawan merasakan komitmen serta antusiasme tinggi terhadap keseluruhan organisasi, Dengan demikian, karyawan akan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi (Juliantara dkk., 2020). Sejalan dengan penelitian Malik dkk., (2024) dan Melati, 2015), karyawan yang memiliki *employee engagement* lebih tinggi biasanya menunjukkan semangat kerja yang tinggi, kesediaan untuk mencurahkan lebih banyak waktu dan energi, sikap proaktif dalam mencapai target pekerjaan serta timbulnya kesadaran yang tinggi untuk berkontribusi lebih dari tugas utamanya dan memberikan hasil yang melebihi ekspektasi.

Perilaku ini disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), yang didefinisikan sebagai perilaku suka rela dan bukan bagian dari kewajiban pekerjaannya, tidak diakui secara langsung oleh sistem penghargaan secara formal, perilaku tersebut dilakukan dengan kesediaan untuk mengambil peran melampaui peran utama di dalam organisasi, oleh karena itu disebut perilaku tambahan (*extra-role*). Selanjutnya Organ (dalam Risjad & Hadi, 2023) mengemukakan ada lima aspek khas dari *organizational citizenship behavior* yaitu *altruism* (perilaku menolong), *conscientiousness* (perilaku bekerja melebihi standar), *civic virtue* (berpartisipasi aktif), *courtesy* (memelihara

hubungan dengan rekan kerja), *sportmanship* (toleransi yang tinggi) (Primanda & Prahara, 2022).

Berkaitan dengan hal tersebut, keberhasilan organisasi ditunjukkan dengan karyawan yang tidak sekedar menjalankan tugas sesuai peran mereka, namun turut menunjukkan kinerja yang melampaui harapan. Karyawan yang berkontribusi positif di luar deskripsi pekerjaan formal terbukti menjadi aset penting, karena organisasi dengan karyawan seperti ini cenderung unggul dibandingkan organisasi yang tidak memilikinya (Robbins & Judge, 2022).

PT PLN (PERSERO) UID Jawa Tengah dan DIY adalah salah satu unit bisnis dari PT PLN (PERSERO) yang bertanggung jawab atas pengendalian dan pengoperasian distribusi tenaga listrik di wilayah Jawa Tengah dan Yogyakarta. Unit Induk Distribusi (UID) sendiri memiliki tugas utama untuk menjual dan mendistribusikan tenaga listrik dengan jumlah dan kualitas yang memadai. Menurut data statistik yang bersumber dari PT PLN (2025), hingga tahun 2024, jumlah pelanggan yang dilayani di wilayah Jawa Tengah dan DIY mencapai 13.771.232 pelanggan. Dimana hampir 90% di antaranya adalah pelanggan rumah tangga (Badan Pusat Statistik, 2024).

Jawa Tengah dan DIY juga termasuk wilayah PLN dengan cakupan pelanggan dan beban listrik terbanyak ke tiga di Indonesia. Namun, berdasarkan data dari PLN tahun 2024, pelanggan di wilayah PLN UID Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta rata-rata mengalami pemadaman listrik selama sekitar 2,95 jam dalam setahun, dan mengalami gangguan listrik (padam) sebanyak 2 hingga 3 kali dalam setahun per pelanggan. Jika

dibandingkan dengan rata-rata wilayah di Pulau Jawa, yaitu 2,69 jam dan 2 kali gangguan per pelanggan, maka wilayah distribusi Jawa Tengah dan DIY tercatat mengalami gangguan listrik yang lebih sering dan berdurasi lebih lama diatas rata-rata. Dari lima wilayah PLN di Pulau Jawa, UID Jateng dan DIY menempati posisi kedua dengan tingkat gangguan tertinggi, tepat setelah UID Jawa Barat (PT PLN, 2025).

Kondisi ini menunjukkan bahwa keandalan distribusi listrik di wilayah Jateng dan DIY masih perlu ditingkatkan agar tidak melebihi rata-rata gangguan di Pulau Jawa. Mengingat peran dan tanggung jawab PT PLN UID Jateng dan DIY yang kompleks serta cakupannya yang luas di wilayah Jateng dan DIY, sumber daya manusia menjadi faktor yang krusial dalam menciptakan perusahaan yang dapat diandalkan dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan (Septi dkk., 2021).

PT PLN (Persero) pada dasarnya merupakan perusahaan pelayanan publik yang memegang peran sentral dan bertanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan listrik masyarakat dan industri di seluruh Indonesia, sehingga wajar apabila perusahaan menaruh harapan agar setiap karyawannya dapat menunjukkan kinerja di luar tugas utama mereka (*extra job-role*), yang dikenal sebagai perilaku *organizational citizenship behavior* (Lestari & Djastuti, 2015).

Meningkatnya kebutuhan energi listrik yang terjadi mendorong PT PLN (Persero) untuk terus berupaya dalam meningkatkan kualitas layanan dan kapasitas produksi listrik guna memenuhi kebutuhan seluruh lapisan masyarakat (Listiara & Prakoso, 2017). Sumber daya manusia yang menerapkan OCB diperlukan dalam bentuk membantu sesama karyawan, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja,

bertanggung jawab terhadap kepentingan organisasi, memelihara citra perusahaan di mata pelanggan, menaati peraturan organisasi, toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dan melaksanakan tugas di atas standar yang ditetapkan. Selain itu, dalam situasi perusahaan yang dinamis ini, perusahaan mendorong karyawannya untuk berkinerja lebih dan mengharapkan mereka untuk melampaui *jobdesk*-nya (Khaliq dkk., 2024).

Pernyataan ini sejalan dengan nilai-nilai AKHLAK BUMN, yakni Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, serta pedoman perilaku yang terkandung di dalamnya. Terdapat keterkaitan yang erat antara pedoman perilaku AKHLAK dan dimensi-dimensi OCB, yang mencerminkan bahwa penerapan OCB merupakan bagian dari kontribusi nyata dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Namun nilai-nilai OCB akan semakin langka dan pudar, jika perusahaan maupun karyawan cenderung lebih bersikap "rasional" dengan mengutamakan nilai-nilai ekonomis, dan keuntungan pribadi. Akibatnya, hubungan antara perusahaan dan karyawan tidak lagi bersifat "kekeluargaan," melainkan lebih menjadi hubungan yang transaksional dan materialistis (Rahayu, 2016)

Dengan mendorong perilaku *organizational citizenship behavior*, diharapkan suasana kerja yang tadinya formal dan kaku dapat berubah menjadi lebih santai dan penuh kerjasama. Hal ini tidak hanya mengurangi ketegangan di antara karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai hasil kerja yang lebih efektif dan efisien (Titisari, 2014). OCB juga menjadi peran yang penting dalam menjalani fungsi efektivitas dalam organisasi

bahkan hal tersebut pada umumnya menjadi indikator kinerja serta keberhasilan organisasi yang cukup signifikan (Primanda & Prahara, 2022).

OCB memiliki dampak positif baik pada individu, kelompok maupun secara keseluruhan organisasi. Dampak OCB di tingkat organisasi mencakup meningkatnya produktivitas karyawan, keterlibatan karyawan, efisiensi, pencapaian dan kemampuan organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia terbaik serta pengurangan biaya yang dikeluarkan (Sofiah dkk. 2022).

Dampak positif OCB juga dirasakan dalam tingkat kelompok dikarenakan peningkatan produktivitas karyawan juga berkontribusi pada tingkat produktivitas secara kelompok. Keberadaan beberapa karyawan yang enggan memberikan bantuan dapat menjadi faktor lain yang menyebabkan stres, sehingga beban kerja tersebut berpotensi berdampak negatif pada semangat kerja karyawan.

Dampak positif OCB dirasakan di tingkat individu adalah OCB meningkatkan sosialisasi di tempat kerja, mengurangi stres karena adanya hubungan positif dengan rekan kerja (Sofiah dkk., 2022). Namun demikian, implementasi OCB yang belum merata dapat menimbulkan permasalahan di lingkungan kerja, seperti yang terjadi di PT PLN UID Jawa Tengah dan DIY.

Berdasarkan data absensi serta keterlambatan ditemukan fenomena di PT PLN UID Jawa Tengah dan DIY yang menunjukkan perilaku kurang disiplin seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa izin, dan kelalaian absensi pada jam masuk dan jam pulang kantor (Mustikasari & Rahardjo, 2016). Diperkuat dengan hasil riset Yasin (2025), yang menghasilkan bahwa terdapat penurunan kedisiplinan kerja dan

penurunan kualitas kinerja karyawan PT PLN UID Jawa Tengah dan DIY pada tahun 2020 dan 2023. Penurunan tersebut terlihat dari meningkatnya keterlambatan kembali dari waktu istirahat serta menurunnya ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kondisi ini menunjukkan lemahnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan serta rendahnya tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas yang mengindikasikan rendahnya aspek *conscientiousness* dalam OCB. Hal ini tidak hanya memengaruhi hasil kerja individu, tetapi juga berdampak negatif terhadap semangat kerja rekan kerja lain yang harus menanggung beban tambahan akibat pekerjaan yang tertunda atau perlu diperbaiki. Hal ini berdampak pada alur kerja yang akan berujung pada menurunnya kualitas pelayanan maupun produksi.

Terkait penurunan kinerja karyawan menurut riset yang dilakukan Yasin (2025), penyebab utamanya ialah kurangnya optimalisasi tenaga dan pikiran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta ketidakmampuan dalam memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan. Menurut penelitian Ilvani dkk. (2023) terdapat pengaruh positif antara OCB dan kinerja karyawan PT PLN UP3 Flores Bagian Timur Maumere oleh karena itu apabila OCB ditingkatkan lebih baik maka akan meningkat pula kinerja karyawan. Dimana OCB memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kolaborasi tim dan efektivitas komunikasi antara manajemen dan karyawan (Syah dkk., 2024).

Menurut Organ (dalam Titisari, 2014) terdapat faktor-faktor tertentu yang diketahui dapat mendorong terjadinya OCB pada karyawan yaitu kepuasan kerja yang dirasakan, komitmen individu terhadap organisasi, gaya kepemimpinan, karakteristik

kepribadian, dan budaya organisasi yang ada. Karyawan yang merasa puas cenderung berpartisipasi dalam perilaku organisasi yang melampaui tanggung jawab dan peran yang tertera dalam deskripsi tugas mereka. Mereka juga berkontribusi dalam meringankan beban kerja serta mengurangi tingkat stres rekan kerja di dalam organisasi. Sebaliknya, karyawan yang merasakan ketidakpuasan atas pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap oposisi terhadap kepemimpinan dan terlibat dalam perilaku kontraproduktif (Lubis, 2020). Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memberikan berbagai manfaat, diantaranya adalah meningkatkan kinerja individu serta mendorong munculnya perilaku *organizational citizenship behavior*.

Hasil survei Jobstreet.com pada tahun 2014 terhadap 17.623 responden, menunjukkan bahwa 73% karyawan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Ketidakpuasan ini dipicu oleh beberapa faktor, seperti ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan sebelumnya, minimnya kesempatan untuk pengembangan karir, sikap atasan yang kurang mendukung, dan minimnya *work-life balance*. Dari faktor-faktor tersebut, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi penyebab utama, dengan 85% responden mengaku mengalaminya (Wenno, 2018).

Fisher (dalam Wicaksana dkk., 2020) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan dari dua peran yang sedang dijalankan dalam hidup mereka. *Work-life balance* termasuk isu yang perlu dikelola oleh perusahaan, sebagai mana kesadaran perusahaan terhadap *work-life balance*

merupakan bentuk kepedulian perusahaan terhadap kebutuhan individu karyawannya, sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja dengan maksimal (Malasari, 2022).

Hingga saat ini, belum terdapat penelitian mengenai hubungan *work-life balance* dengan *organizational citizenship behavior* di PT PLN (PERSERO) UID Jawa Tengah dan DIY, sehingga belum diketahui pula apakah terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan *organizational citizenship behavior* di PT PLN (PERSERO) UID Jawa Tengah dan DIY. Beberapa studi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* diantaranya penelitian (Nio & Bantar, 2023) pada karyawan Radio Classy Padang dimana ditemukan korelasi positif antara *work-life balance* dengan *organizational citizenship behavior*. Selain itu, Fajri (2022) dalam penelitiannya mengatakan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap OCB.

Berbeda dengan beberapa temuan yang lain, hasil penelitian Durahman dan Ahman (2016) mengungkapkan bahwa tingkat *work-life balance* tidak mempunyai pengaruh terhadap tingkat OCB pada karyawan PT Buma Apparel Industry Subang. Hal tersebut menerangkan bahwa tidak ada pengaruh langsung antara WLB terhadap perilaku OCB. Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan Simanjorang dkk. (2025) pada guru YPK Don Bosco Saribudolok tidak ditemukan hubungan antara *work-life balance* dengan *organizational citizenship behavior*.

Dalam penelitian ini difokuskan pada karyawan dibawah level manajer, kelompok yang belum pernah diteliti dalam konteks hubungan antara *work-life balance* dan OCB. Sehingga perbedaan hasil beserta kekosongan tersebut, membuat peneliti

tertarik untuk meneliti mengenai hubungan antara *work-life balance* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan DIY.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan dari penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan dalam ilmu psikologi berkaitan dengan *work-life balance* dengan *organizational citizenship behavior*, selain itu juga memberikan pengetahuan yang sebelumnya belum pernah diteliti, yaitu hubungan antara *work-life balance* dengan *organizational citizenship behavior*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagaimana *work-life balance* mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja, serta kinerja mereka. Dengan memahami pentingnya *work-life balance*, karyawan diharapkan dapat proaktif dalam mengelola waktu dan energi mereka untuk meningkatkan kesejahteraan pribadi dan profesional.

b. Bagi organisasi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baru bagi organisasi tentang cara meningkatkan produktivitas karyawan melalui perbaikan *work-life balance* agar terciptanya lingkungan kerja yang mendukung.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya yang ingin mendalami hubungan antara *work-life balance* dan OCB. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat membandingkan hasil penelitian mereka dengan penelitian ini untuk melihat terdapat perbedaan atau kesamaan, baik dalam konteks budaya, industri, atau faktor lainnya.