

DETERMINAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA MANAJEMEN WOKO CHANNEL KABUPATEN KEDIRI

Shandy Eko Prastiyo^{1*}, Subagyo², Edy Djoko Soeprajitno³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
shandyeko30@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 26/06/2026

Tanggal Revisi: 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This study aims to examine the effect of work-life balance, work motivation, and team creativity on Organizational Citizenship Behavior (OCB) among members of WOKO CHANNEL Management in Kediri Regency. A quantitative approach with a survey method was employed in this research. The population consisted of 30 members of WOKO CHANNEL Management, all of whom were selected as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics Version 23. The findings reveal that work-life balance, work motivation, and team creativity each have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Furthermore, the three variables simultaneously have a significant influence on OCB. The novelty of this study lies in the integration of work-life balance, work motivation, and team creativity as determinants of OCB within a digital creative industry setting, particularly in a community-based content management organization that has received limited attention in previous studies.

Keywords: *Work-Life Balance, Work Motivation, Team Creativity, Organizational Citizenship Behavior*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, motivasi kerja, dan kreativitas tim terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Manajemen WOKO CHANNEL Kabupaten Kediri. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 30 anggota Manajemen WOKO CHANNEL dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics Versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance*, motivasi kerja, dan kreativitas tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu, ketiga variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian *work-life balance*, motivasi kerja, dan kreativitas tim sebagai determinan OCB dalam konteks industri kreatif digital, khususnya pada organisasi manajemen konten berbasis komunitas seperti WOKO CHANNEL yang masih relatif jarang dikaji dalam penelitian sebelumnya.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Motivasi Kerja, Kreativitas Tim, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri kreatif digital yang semakin pesat telah mengubah pola kerja dan dinamika organisasi, khususnya pada platform berbasis konten digital seperti YouTube. Kehadiran media digital tidak hanya membuka peluang baru bagi individu dan organisasi untuk berkarya, tetapi juga menciptakan persaingan yang semakin ketat dalam menghasilkan konten yang menarik dan relevan bagi audiens [1]. Dalam situasi tersebut, keberhasilan sebuah tim kreatif tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis anggotanya, melainkan juga oleh perilaku positif yang mendukung efektivitas organisasi.

Salah satu perilaku yang dinilai penting adalah *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela yang dilakukan individu di luar tugas formalnya untuk mendukung keberhasilan organisasi [2]. OCB menjadi semakin penting dalam industri kreatif digital karena aktivitas kerja yang menuntut kolaborasi, fleksibilitas, dan kemampuan beradaptasi secara cepat terhadap perubahan tren. WOKO CHANNEL merupakan salah satu organisasi kreatif digital yang bergerak dalam produksi konten hiburan berbasis komunitas di Kabupaten Kediri. Sebagai tim yang mengandalkan kreativitas dan kerja sama dalam menghasilkan konten digital, keberhasilan WOKO CHANNEL sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Anggota tim tidak hanya dituntut menyelesaikan tugas sesuai perannya masing-masing, tetapi juga diharapkan mampu menunjukkan kepedulian, inisiatif, serta kesediaan membantu rekan kerja demi tercapainya tujuan bersama. Perilaku-perilaku tersebut

mencerminkan *organizational citizenship behavior* yang berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan kolaboratif [3].

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi munculnya OCB adalah *work-life balance*. *Work-life balance* menggambarkan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga keduanya dapat berjalan secara harmonis [4]. Keseimbangan tersebut penting terutama pada industri kreatif digital yang memiliki karakteristik pekerjaan fleksibel dan sering kali tidak mengenal batas waktu kerja yang pasti. Individu yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, kondisi psikologis yang lebih baik, serta kemauan untuk memberikan kontribusi lebih kepada organisasi melalui perilaku OCB [5].

Selain *work-life balance*, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku OCB. Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan tertentu [6]. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat kerja, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Dalam lingkungan kerja kreatif seperti WOKO CHANNEL, motivasi kerja tidak hanya mendorong produktivitas anggota tim, tetapi juga meningkatkan kesediaan mereka untuk berpartisipasi aktif dalam membantu rekan kerja dan mendukung aktivitas organisasi di luar tugas formal yang diberikan [7].

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap OCB adalah kreativitas tim. Kreativitas tim merupakan kemampuan anggota kelompok dalam menghasilkan ide, gagasan, atau solusi baru yang bermanfaat untuk mencapai tujuan organisasi [8]. Dalam industri konten digital, kreativitas menjadi modal utama untuk mempertahankan eksistensi dan daya saing organisasi. Kreativitas yang berkembang dalam tim tidak hanya menghasilkan inovasi konten, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan bekerja secara kolaboratif. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* karena anggota tim memiliki kesadaran yang tinggi untuk berkontribusi terhadap keberhasilan kelompok secara keseluruhan [9].

Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa *work-life balance*, motivasi kerja, maupun kreativitas memiliki hubungan dengan Organizational Citizenship Behavior. Sebagai contoh, *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* karena mampu meningkatkan kepuasan dan keterikatan individu terhadap organisasi [10,11]. Sementara itu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB karena individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih proaktif dan sukarela [12,13]. Kemudian motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior* [14]. Selain itu, kreativitas terbukti mampu mendorong munculnya perilaku kerja inovatif yang berkaitan erat dengan *organizational citizenship behavior* [9,15].

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih dilakukan pada organisasi formal seperti perusahaan manufaktur, instansi pemerintah, maupun lembaga pendidikan. Penelitian yang mengkaji pengaruh *work-life balance*, motivasi kerja, dan kreativitas tim secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* dalam konteks industri kreatif digital masih relatif terbatas. Selain itu, belum banyak penelitian yang menjadikan tim manajemen konten digital sebagai objek penelitian, khususnya pada organisasi berbasis komunitas seperti WOKO CHANNEL Kabupaten Kediri. Keterbatasan tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi OCB dalam industri kreatif digital.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, motivasi kerja, dan kreativitas tim terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Manajemen WOKO CHANNEL Kabupaten Kediri. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait OCB pada industri kreatif digital, serta memberikan masukan praktis bagi organisasi dalam membangun lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan perilaku positif anggota tim.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research* yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel *work-life balance*, motivasi kerja, kreativitas tim, dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menggunakan data numerik yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara objektif dan terukur sesuai dengan pendekatan [16].

Penelitian dilaksanakan pada Manajemen WOKO CHANNEL Kabupaten Kediri. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 anggota Manajemen WOKO CHANNEL. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*saturated sampling*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian [17]. Teknik ini dipilih agar seluruh karakteristik populasi dapat terwakili secara optimal dalam penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan *IBM SPSS Statistics* Versi 23. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi yang dipersyaratkan. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji *t* (parsial), uji *F* (simultan), serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *work-life balance* (X_1), motivasi kerja (X_2), kreativitas tim (X_3), dan *organizational citizenship behavior* (Y) memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,361, yaitu berkisar antara 0,599 hingga 0,923, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,939 untuk variabel *work-life balance*, 0,967 untuk motivasi kerja, 0,896 untuk kreativitas tim, dan 0,879 untuk *organizational citizenship behavior*. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 30 responden, variabel *work-life balance* (X_1) memperoleh total mean sebesar 3,122 yang termasuk dalam kategori cukup. Hasil ini menunjukkan bahwa anggota Manajemen WOKO CHANNEL telah memiliki tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang relatif baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Tanggapan tertinggi terdapat pada item $X_{1.3}$ dengan mean sebesar 3,300, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden mampu mengelola pengaruh kehidupan pribadi terhadap pekerjaan secara cukup baik. Sementara itu, item $X_{1.5}$ memperoleh mean terendah sebesar 2,933, yang mengindikasikan bahwa manfaat pekerjaan dalam memperkaya kehidupan pribadi masih dirasakan secara moderat oleh sebagian responden.

Variabel motivasi kerja (X_2) memperoleh total mean sebesar 3,196 dan termasuk dalam kategori cukup. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja anggota tim dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di WOKO CHANNEL tergolong cukup baik. Nilai mean tertinggi terdapat pada item $X_{2.1}$ dan $X_{2.4}$ sebesar 3,233, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa balas jasa serta kondisi kerja yang diterima telah mendukung pelaksanaan pekerjaan. Sebaliknya, item $X_{2.10}$ memperoleh mean terendah sebesar 2,866, yang mengindikasikan bahwa pengakuan terhadap kontribusi kerja anggota tim masih perlu ditingkatkan agar dapat mendorong motivasi kerja yang lebih optimal.

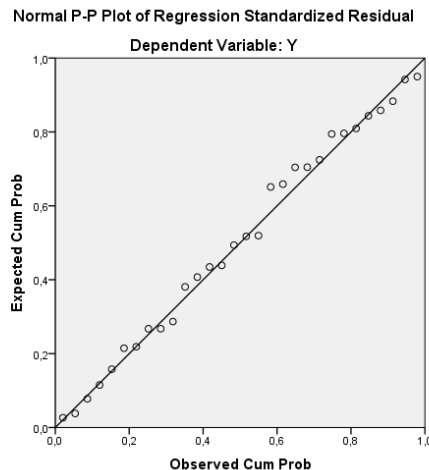
Variabel kreativitas tim (X_3) memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,853 dan termasuk dalam kategori cukup. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan anggota tim dalam menghasilkan, mengembangkan, dan mengombinasikan ide-ide kreatif sudah berjalan cukup baik, namun masih memerlukan penguatan untuk menghasilkan inovasi yang lebih tinggi. Item dengan nilai mean tertinggi adalah $X_{3.3}$ sebesar 3,166, yang menunjukkan bahwa anggota tim cukup mampu menghasilkan ide atau konsep baru. Sementara itu, item $X_{3.4}$, $X_{3.6}$, dan $X_{3.7}$ memperoleh mean sebesar 2,733, yang mengindikasikan bahwa kemampuan menghasilkan ide baru yang konsisten dan mengombinasikan ide dengan cara yang unik masih perlu ditingkatkan. Selain itu, pada item $X_{3.8}$, mayoritas responden memberikan jawaban netral, yang menunjukkan bahwa kemampuan menghasilkan konsep yang benar-benar unik dan inovatif masih berada pada tingkat sedang.

Variabel *organizational citizenship behavior* (Y) memperoleh total mean sebesar 2,963 dan termasuk dalam kategori cukup. Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku sukarela anggota tim dalam membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang baik, menunjukkan kedisiplinan, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi telah terbentuk dengan cukup baik. Nilai mean tertinggi terdapat pada item Y_8 sebesar 3,133, yang menunjukkan bahwa responden cukup mampu menunjukkan sikap positif dalam menerima kritik

dan masukan. Sebaliknya, nilai mean terendah terdapat pada item Y2 sebesar 2,766, yang mengindikasikan bahwa perilaku membantu rekan kerja secara sukarela masih perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota Manajemen WOKO CHANNEL telah menampilkan perilaku *organizational citizenship behavior* yang cukup baik dalam mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif.

Analisis Statistik Inferensial

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots

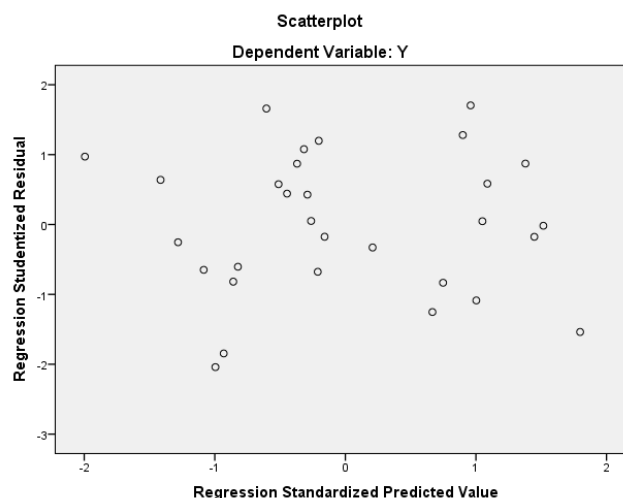
Sumber: Output SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik *Normal Probability Plot* (P-Plot), terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, hasil pengujian menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel *work-life balance* (X_1) sebesar 0,743, motivasi kerja (X_2) sebesar 0,726, dan kreativitas tim (X_3) sebesar 0,973. Sementara itu, nilai VIF masing-masing variabel adalah 1,345, 1,377, dan 1,028. Seluruh nilai *Tolerance* > 0,10 dan seluruh nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dengan demikian, variabel *work-life balance*, motivasi kerja, dan kreativitas tim dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi tanpa menimbulkan masalah hubungan linear yang tinggi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: *Output SPSS Versi 23*

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan analisis grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola bergelombang, melebar, maupun menyempit. Selain itu, titik-titik tersebut tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kondisi ini menunjukkan bahwa varians residual pada model regresi bersifat konstan sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda serta pengujian hipotesis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,287	3,172		-,406	,688
	WLB	,438	,086	,505	5,098	,000
	MotKer	,273	,061	,450	4,490	,000
	Kreativitas	,507	,094	,468	5,398	,000

a. Dependent Variabel: KREATIVITAS

Sumber: *Output SPSS versi 23*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = -1,287 + 0,438X_1 + 0,273X_2 + 0,507X_3 + e$$

Nilai konstanta (a) sebesar -1,287 menunjukkan bahwa apabila variabel *work-life balance*, motivasi kerja, dan kreativitas tim dianggap konstan atau bernilai nol, maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan bernilai sebesar -1,287 satuan. Koefisien regresi *work-life balance* (X_1) sebesar 0,438 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *work-life balance* akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,438 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,273 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,273 satuan dengan asumsi *work-life*

balance dan kreativitas tim tetap. Selanjutnya, koefisien regresi kreativitas tim (X_3) sebesar 0,507 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kreativitas tim akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,507 satuan dengan asumsi *work-life balance* dan motivasi kerja tetap. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki arah hubungan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan demikian, semakin baik *work-life balance*, semakin tinggi motivasi kerja, dan semakin berkembang kreativitas tim, maka *organizational citizenship behavior* (OCB) anggota Manajemen WOKO CHANNEL Kabupaten Kediri juga akan semakin meningkat.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,056. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel *work-life balance* (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $5,098 > t_{tabel} 2,056$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Manajemen WOKO CHANNEL.
2. Variabel motivasi kerja (X_2) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $4,490 > t_{tabel} 2,056$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Manajemen WOKO CHANNEL.
3. Variabel kreativitas tim (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $5,398 > t_{tabel} 2,056$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kreativitas tim berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Manajemen WOKO CHANNEL.

Uji F (simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F

		ANOVA ^a		Mean Square	F	Sig.
Model		Sum of Square	df			
1	Regression	1369,996	3	456,665	36,992	,000 ^b
	Residual	320,970	26	12,345		
	Total	1690,967	29			

a. Dependent Variabel: OCB

b. Predictors: (Constant), KREATIM, WLB, MOTKER

Sumber: Output SPSS versi 23

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $36,992 > F_{tabel}$ sebesar 3,369, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance*, motivasi kerja, dan kreativitas tim secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Manajemen WOKO CHANNEL Kabupaten Kediri. Dengan demikian, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, semakin tinggi motivasi kerja, dan semakin berkembang kreativitas tim, maka akan semakin meningkat pula perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang ditunjukkan oleh anggota tim dalam mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,788 atau 78,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *work-life balance*, motivasi kerja, dan kreativitas tim mampu menjelaskan variasi *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 78,8%, sedangkan sisanya sebesar 21,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian

ini. Dengan demikian, ketiga variabel independen yang digunakan memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan perubahan OCB pada Manajemen WOKO CHANNEL Kabupaten Kediri.

Pembahasan

Pengaruh Work-Life Balance terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji hipotesis H_1 secara parsial, variabel *work-life balance* (X_1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,098 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,056 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Manajemen WOKO CHANNEL. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Arah hubungan yang positif tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi anggota tim, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan.

Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi [18]. Selain itu, teori lain juga menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan individu dalam bekerja [19]. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) [11,20,21].

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji hipotesis H_2 secara parsial, variabel motivasi kerja (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,490 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,056 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Manajemen WOKO CHANNEL. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan perilaku *organizational citizenship behavior* pada anggota Manajemen WOKO CHANNEL.

Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat individu bekerja secara optimal dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi [7]. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) [14,22].

Pengaruh Kreativitas Tim terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji hipotesis H_3 secara parsial, variabel kreativitas tim (X_3) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,398 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,056 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kreativitas tim berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Manajemen WOKO CHANNEL. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas tim memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Arah hubungan yang positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kreativitas yang berkembang dalam tim, maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* yang muncul.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Subagyo dan Ernestivita (2023) yang menjelaskan bahwa pengembangan industri kreatif memerlukan inovasi berkelanjutan, kolaborasi tim, serta kemampuan anggota organisasi dalam berbagi gagasan dan pengetahuan untuk menghasilkan nilai tambah organisasi. Kondisi tersebut secara tidak langsung mendorong terbentuknya perilaku kerja positif yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara kolektif [23]. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kreativitas merupakan kemampuan menghasilkan ide atau konsep baru yang unik dan bermanfaat bagi organisasi [8]. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kreativitas mampu mendorong munculnya perilaku kerja inovatif yang berkaitan erat dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) [9].

Pengaruh *Work-Life Balance*, Motivasi Kerja, dan Kreativitas Tim terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji hipotesis H_4 (uji F), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 36,992 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,369 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance*, motivasi kerja, dan kreativitas tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Manajemen WOKO CHANNEL. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) anggota Manajemen WOKO CHANNEL dipengaruhi oleh *work-life balance*, motivasi kerja, dan kreativitas tim secara bersama-sama. Temuan ini mengindikasikan bahwa anggota tim yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta didukung oleh kreativitas tim yang baik cenderung menunjukkan *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi. Kondisi tersebut tercermin melalui kesediaan anggota tim untuk membantu rekan kerja, berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, serta memberikan kontribusi di luar tugas formal demi mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Hasil ini didukung oleh penelitian Subagyo dan Samari (2022) yang menemukan bahwa peningkatan kinerja organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individual, tetapi juga oleh faktor manajerial, strategi organisasi, serta keterlibatan anggota dalam mendukung tujuan bersama. Semakin baik sinergi antaranggota organisasi, maka semakin besar peluang terciptanya perilaku ekstra peran yang mendukung efektivitas organisasi [24]. Kemudian, hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa OCB dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari kondisi individu maupun lingkungan kerja [25]. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,788 menunjukkan bahwa sebesar 78,8% variasi *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat dijelaskan oleh *work-life balance*, motivasi kerja, dan kreativitas tim, sedangkan sisanya sebesar 21,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance*, motivasi kerja, dan kreativitas tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Manajemen WOKO CHANNEL Kabupaten Kediri. Temuan ini menunjukkan bahwa anggota tim yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta mampu mengembangkan kreativitas dalam bekerja cenderung menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi. Perilaku tersebut tercermin melalui kesediaan anggota tim untuk membantu rekan kerja, berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, serta memberikan kontribusi lebih di luar tugas formal yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, secara simultan *work-life balance*, motivasi kerja, dan kreativitas tim terbukti berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk lingkungan kerja yang harmonis, kolaboratif, dan produktif. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki anggota tim, semakin tinggi motivasi kerja yang ditunjukkan, serta semakin berkembang kreativitas yang dimiliki, maka semakin tinggi pula perilaku *organizational citizenship behavior* yang muncul dalam lingkungan Manajemen WOKO CHANNEL Kabupaten Kediri.

Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* dalam konteks industri kreatif digital. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian *work-life balance*, motivasi kerja, dan kreativitas tim sebagai determinan OCB pada organisasi manajemen konten digital berbasis komunitas yang masih relatif jarang diteliti dalam penelitian sebelumnya. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen WOKO CHANNEL dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung keseimbangan kehidupan kerja anggota tim, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong pengembangan kreativitas sehingga perilaku OCB dapat terus tumbuh dan mendukung keberhasilan organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian pada organisasi kreatif digital lainnya maupun komunitas kreator konten yang berbeda agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Selain itu, penelitian mendatang juga dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *organizational citizenship behavior*, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi,

kepemimpinan, maupun keterikatan kerja (*employee engagement*), sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi OCB dalam industri kreatif digital.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Putra RP, Soraya I, Ekowati S. Algoritma Youtube Uzone Indonesia Dalam Menciptakan. J Ilm Sain Dan Teknol 2024;3:568–83.
- [2] Fariz A. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Fariz, Arman 2023;2:91–100.
- [3] Karunia E, Asdar M. Volume . 19 Issue 4 (2023) Pages 1031-1039 INOVASI : Jurnal Ekonomi , Keuangan dan Manajemen ISSN : 0216-7786 (Print) 2528-1097 (Online) Pengaruh pelatihan , konsep diri dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior The influenc. J Ekon Keuangan, Dan Manaj 2023;4:1031–9.
- [4] Anggraini PK, Septyarini E, Purnamarini TR. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Budaya Organisasi, Dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). J Manaj Terap Dan Keuang 2024;13:532–40. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i02.31980>.
- [5] Kosim M, Afandi DR, Purnamasari P, Hariroh FMR. Analisis Work Life Balance, Internal Branding Empolyee dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Monet J Ekon Dan Keuang 2024;2:216–34. <https://doi.org/10.61132/moneter.v2i4.1253>.
- [6] Kirana KC, Septyarini E, Fitriani M. Pengaruh kepribadian, motivasi dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan PT Gelora Aksara Pratama Jakarta. JENIUS (Jurnal Ilm Manaj Sumber Daya Manusia) 2022;5:660–74.
- [7] Senoaji SM, Susita D, Wolor CW. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Karyawan Perusahaan Konduktor Indonesia Satrio. J Bisnis, Manajemen, Dan Keuang 2023;4:31–41.
- [8] Utami PP. Syafaruddin, Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Konsep, Strategi, dan Aplikasi (Jakarta: Grasindo, 2001), h. 14. 2022.
- [9] le M, Henny, Cecilia E, Kristanti A. Dampak Dukungan Organisasi dan Kreativitas Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Variabel Mediasi. Seri Semin Nas Ke-III Univ Tarumanegara Tahun 2021 2021:789–98.
- [10] Irvania S, Difa AL, Claudia M. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di Masa Pandemi di Perusahaan Pengelola Air Limbah PD PAL Banjarmasin Terjadinya Air Limbah yang tidak diolah akan menyebabkan pencemaran air karena dom 2025;5844.
- [11] Fitriani K, Suryadi E, Santoso B. Pengaruh Work-life Balance Terhadap Organizational Citizenship behavior Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi 2023;9:228–36.
- [12] Nuzula IF, Febrinzky IT, Ramadhany SS. Effect of Transformational Leadership , Motivation , and Affective Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB). J Manag Stud Dev 2022;01:24–35. <https://doi.org/10.56741/jmsd.v1i01.29>.
- [13] Sutardy J, Effendi MS. Pengaruh Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timur Raya Lestari. Ikraith-Ekonomika 2022;6:1–9. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2463>.
- [14] Mangiri NJS, Sasabone L. PENGARUHMOTIVASI KERJA, KERJA TIM, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN YAMIE PANDA. J Ilm MEA (Manajemen, Ekon Dan Akuntansi) 2025;7:1346–52.
- [15] Riyanto S, Sutrisno S, Qristin Violinda. Pengaruh Organisation Citizenship Behavior, Perilaku Inovatif, Kreatifitas Individual, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Tarindo. MANABIS J Manaj Dan Bisnis 2023;2:217–26. <https://doi.org/10.54259/manabis.v2i3.2050>.
- [16] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Edisi Kedu. Bandung: CV ALFABETA; 2023.
- [17] Timamah I, Sa H, Munawaroh F, Jannah F. Demagogi Journal of Social Sciences , Economics and Education Peran Penting Populasi dan Sampel Dalam Penelitian Pendidikan 2025;3:55–66.
- [18] Iroth AF, Pio RJ, Tatimu V, Ilmu J, Bisnis A, Studi P, et al. Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado 2022;3:354–60.
- [19] Amri S, Noviantoro D, Hakimah Y, Yusdiana. Pengaruh Work Life Balance Dan Self Efficacy Terhadap

- Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang. *Equiv J Econ Account Manag* 2024;2:385–402.
- [20] Rohmatiah A, Widodo M. Copyright© Creative Commons Attribution 4.0 International License 2023;10. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v10i02.5453>.
- [21] Puspita JK. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Operasional Toko Di Perusahaan Ritel. *J Young Entrep* 2024;3:88–104.
- [22] Ifta Firdausa Nuzula, Intan Tamara Febrinzky, Sekar Shabrina Ramadhany. Effect of Transformational Leadership, Motivation, and Affective Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB). *J Manag Stud Dev* 2022;1:24–35. <https://doi.org/10.56741/jmsd.v1i01.29>.
- [23] Hardianti AR, Daroini A, Subagyo S, Ernestivita G. Creative Industry Development Strategy for Innovation in East Java Province. *RSF Conf Ser Business, Manag Soc Sci* 2023;3:569–77. <https://doi.org/10.31098/bmss.v3i3.723>.
- [24] Subagyo S, Samari S. Meningkatkan kinerja bisnis melalui orientasi kewirausahaan dan kemampuan managerial dengan strategi bisnis sebagai variabel intervening. *JPPI (Jurnal Penelit Pendidik Indones* 2022;8:441. <https://doi.org/10.29210/020221531>.
- [25] Apriliyana FI, Khalid Z, Manajemen PS, Ekonomi F, Luhur UB. Pengaruh Work Life Balance , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan PT Gogomedia Visindo , Tangerang) peranannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi , seperti liburan , aktivitas pribadi 2025.