

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN
WORK-LIFE BALANCE (WLB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SINGOSARI 23**

(Skripsi)

Oleh

AZALIA RAHMA ZALZELA



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN *WORK-LIFE BALANCE* (WLB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINGOSARI 23

Oleh

Azalia Rahma Zalzela

PT Singosari 23 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman yang mengusung konsep generasi kekinian di Bandar Lampung sejak Agustus 2020. Perusahaan ini memiliki budaya organisasi yang menganut rasa kekeluargaan, dimana karyawan terbiasa saling bekerja sama secara kolaboratif sehingga memiliki keterlibatan di perusahaan dan terbentuk adanya *organizational citizenship behavior*. Penerapan *organizational citizenship behavior* di perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan keefektifan perusahaan. Selain itu, *work-life balance* juga memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan dalam mengurangi stres terkait pekerjaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Singosari 23. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar ke seluruh karyawan PT Singosari 23 sebanyak 154 orang. Skala pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert. Analisis yang digunakan adalah uji regresi linear sederhana menggunakan IBM SPSS versi 26. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dan hipotesis kedua didukung, yaitu *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Saran bagi perusahaan PT Singosari 23 adalah sebaiknya karyawan dapat lebih memiliki toleransi terhadap perusahaan, harapannya karyawan juga bisa membagi waktu bekerja secara efektif dan efisien agar karyawan dapat melakukan hal-hal di luar pekerjaan, serta dapat meningkatkan tanggung jawab extra terhadap perusahaan.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior, Work-Life Balance, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AND WORK-LIFE BALANCE (WLB) ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SINGOSARI 23

By

Azalia Rahma Zalzela

PT Singosari 23 is a company engaged in the food and beverage sector that has carried the concept of the current generation in Bandar Lampung since August 2020. This company has an organizational culture that adheres to a sense of kinship, where employees are accustomed to working together collaboratively so that they are involved in the company and an organizational existence is formed. citizenship behavior. Implementation of organizational citizenship behavior in companies can improve employee performance and company effectiveness. In addition, work-life balance also has an important role in employee performance in reducing work-related stress. The purpose of this study is to determine the effect of organizational citizenship behavior and work-life balance on employee performance at PT Singosari 23. The research method used is quantitative, with data collection methods using questionnaires distributed to all employees of PT Singosari 23 as many as 154 people. The scale of measurement in this study uses a Likert scale. The analysis used is a simple linear regression test using IBM SPSS version 26. The results of this research show that the first hypothesis and second hypothesis are supported, namely that organizational citizenship behavior influences employee performance and work-life balance influences employee performance. The suggestion for the company PT Singosari 23 is that employees should be more tolerant towards the company, it is hoped that employees can also divide their work time effectively and efficiently so that employees can do things outside of work, and can increase extra responsibility towards the company.

**Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Work-Life Balance,
Employee Performance.**

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN
WORK-LIFE BALANCE (WLB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SINGOSARI 23**

Oleh

AZALIA RAHMA ZALZELA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2023

Judul Skripsi

: **PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN *WORK-LIFE BALANCE* (WLB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINGOSARI 23.**

Nama Mahasiswa

: **Azalia Rahma Zalzela**

Nomor Pokok Mahasiswa

: **1911011062**

Program Studi

: **S1 Manajemen**

Fakultas

: **Ekonomi dan Bisnis**



1. **Komisi Pembimbing**

Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M
NIP. 19701106 199802 2 001

Lis Andriani, S.E., M.Si.
NIP. 19750218 200003 2 001

MENGETAHUI

2. **Ketua Jurusan Manajemen**

Aripin Ahmad, S.E., M.Si.
NIP 19600105 198603 1 005

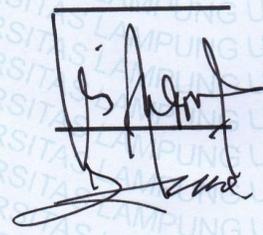
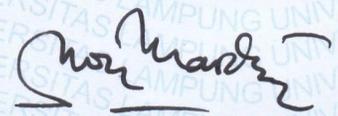
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua Penguji : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M

Sekretaris Penguji : Lis Andriani, S.E., M.Si.

Penguji Utama : Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, SE., M.Si.

NIP. 19660621 199003 1 003

3. Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 05 Oktober 2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Azalia Rahma Zalzela
NPM : 1911011062
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Work-Life Balance* (WLB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Singosari 23.

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah benar-benar hasil karya penyusunan saya sendiri, bukan duplikasi dengan cara menyalin atau meniru gagasan, pendapat, pemikiran dari hasil karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa adanya penyimpangan dalam karya ini dan mengakibatkan pernyataan ini tidak benar maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada peneliti.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 26 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Azalia Rahma Zalzela
NPM 1911011062

RIWAYAT HIDUP



Penulis yang bernama lengkap Azalia Rahma Zalzela dilahirkan di Bandar Lampung hari Jum'at tanggal 03 November 2000, anak terakhir dari 4 bersaudara, yang merupakan putri dari Bapak Waluyo dan Ibu Gusti Yatuna.

Penulis sebelumnya telah menempuh jenjang pendidikan awal di Taman Kanak-kanak (TK) Taruna Jaya pada tahun 2005-2006, lalu melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 1 Perumnas Way Halim yang lulus di tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di MTsN 2 Bandar Lampung di tahun 2012-2015. Lalu penulis menyelesaikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di Al-Kautsar pada tahun 2015-2018.

Penulis sebelumnya pada tahun 2018 – 2019 melanjutkan studinya di UIN Raden Intan Lampung. Hingga pada pertengahan tahun 2019 atas takdir Allah dan restu kedua orang tua, penulis lolos tes SBMPTN dan terdaftar sebagai mahasiswi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung. Selama menempuh pendidikan S1, penulis turut aktif tergabung dalam organisasi dan pernah diamanahkan sebagai Kepala Bidang 1 (Pengkajian dan Pengembangan Keilmuan) di Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Manajemen pada tahun 2021. Penulis juga meraih prestasi akademik sebagai penerima beasiswa Bank Indonesia di tahun 2022, sehingga penulis juga turut aktif di komunitas penerima beasiswa Bank Indonesia yaitu GenBI (Generasi Baru Indonesia). Selain itu penulis juga telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di kelurahan Kupang Teba, Kecamatan Teluk Betung Utara. Penulis juga turut aktif mengikuti *internship* di Nuju *Creative* pada Mei – Agustus 2022, hingga akhirnya direkrut sebagai *in-house* (karyawan tetap) di PT Singosari 23 sebagai *content planner* hingga kini.

MOTTO

“The future belongs to those who believe in the beauty of their dreams.”

(Eleanor Roosevelt)

“Success isn’t final, failure isn’t fatal. It’s the courage to continue that counts.”

(Winston Churchill)

Kita, insan yang lahir dan mati secara sendirian.

Kita, hidup dengan ceritanya masing-masing.

Kita, memiliki kelebihan dan kekurangan yang melengkapi satu sama lain.

Kita, unik dan spesial tanpa perlu dibanding.

“So, stop listening to what other people say. Do what you want to do.

Because if you never try, you’ll never know.”

(Azalia Rahma Zalzela)

PERSEMBAHAN

Puji Syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW dengan segala nikmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga karya tulis ini dapat terselesaikan dengan baik.

Karya sederhana ini kupersembahkan kepada :

Kedua Orangtuaku, Papa dan Mama

Kata terima kasih tidak henti ku ucapkan kepada Papa Waluyo dan Mama Gusti Yatuna yang telah merawat, membesarkan, mendidik penulis sejak kecil hingga sekarang. Terima kasih atas kasih sayang yang besar, doa yang tiada henti dan dukungannya baik secara moril maupun materil yang telah diberikan terhadap penulis, tak lupa pesan-pesan yang terus diberikan untuk terus berusaha dan berdoa meminta pertolongan kepada Allah hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Saudaraku dan Keponakanku

Terima kasih kepada Tete Shinta, Kak Ari, Bang Rama, Ela, Dan Bang Arif atas semangat, dukungan, dan masukannya terhadap penulis selama ini. Terima kasih juga atas bimbingan dan bantuannya mengarahkan penulis ke arah yang lebih baik. Terima kasih juga untuk para keponakanku Kia, Queen, dan Nabila yang telah hadir menjadi penghibur dan penyemangat penulis di kala lelah. Semoga selalu diberi kesehatan, kebahagiaan, dan kelancaran dalam menjalani kehidupan dan mewujudkan impian yang dimiliki, aamiin.

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT serta suri tauladan kita Nabi Muhammad SAW, atas karunia dan nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dan *Work-Life Balance (WLB)* Terhadap Kinerja Karyawan PT Singosari 23”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penulis menyadari selama proses penyusunan skripsi ini, peneliti memperoleh banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini, penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan juga selaku Dosen Pembahas 2 yang telah memberi saran dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing 1, terima kasih atas kesediaannya meluangkan waktu disela kesibukan ibu, untuk memberi nasihat arahan dan bimbingan ilmu pengetahuan, saran serta masukan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing 2, terima kasih atas

kesediaannya meluangkan waktu disela kesibukan ibu untuk ilmu, kritik, dan saran yang sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc., selaku Dosen Pembahas 1 terima kasih ibu telah banyak membantu memberi banyak pembelajaran baik berupa arahan, petunjuk dan arahan demi kesempurnaan skripsi ini.
7. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M., selaku Dosen Pembahas 3, terima kasih atas masukan dan saran bapak demi penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Driya Wiryawan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, khususnya Dosen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, terimakasih atas kebaikan, ilmu, dan pembelajaran berharga untuk penulis selama menempuh Pendidikan hingga memperoleh gelar Sarjana ini.
10. Seluruh Staff di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu, baik selama masa perkuliahan maupun masa penyusunan skripsi. Terima kasih atas segala bantuan dan kesabaran yang telah diberikan.
11. PT Singosari 23 dimana tempat penulis melakukan penelitian dan telah menerima dengan sangat baik sehingga penulisan dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Teristimewa kedua orangtuaku, Papa Waluyo dan Mama Gusti Yatuna atas kasih sayang, doa, dan dukungannya baik secara moril maupun materil. Terima kasih atas segalanya sehingga penulis terus semangat dan termotivasi dalam menyelesaikan pendidikan.
13. Tersayang saudara-saudaraku, Tete Shinta, Kak Ari, Bang Rama, Ela, dan Bang Arif. Para keponakanku, Kia, Queen, dan Nabila, serta keluarga besarku. Terima kasih telah memberi banyak doa, semangat, dan motivasi kepada penulis. Terima kasih telah menjadi *support system* yang tiada hentinya agar penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

14. Teruntuk Dimas, terima kasih telah menjadi *partner* dan *supporter* yang baik dalam segala hal, terutama dalam menyelesaikan lika-liku skripsi sambil bekerja ini. Terima kasih selalu siap menjadi pendengar yang baik, penenang, dan *problem solver* dari semua keluh kesah, tawa, tangisan penulis selama ini.
15. Sahabat-sahabatku sejak kita masih sama-sama polos, Ranti, Varra, Chacha, dan Beber. Terima kasih tetap selalu menjadi teman baikku sejak kita duduk di bangku SMP hingga kini. Terima kasih telah menemani cerita kehidupanku yang selalu ada dan siap sedia disaat suka maupun duka, serta selalu menerima kekuranganku selama ini. Semoga kita bisa terus bersama hingga tua dan selalu diberi kesehatan dan kebahagiaan bersama.
16. Sahabatku alias 911-ku, Putri dan Caca. Terima kasih selalu siap menjadi pendengar dan saksi hidupku selama ini. Terima kasih atas kebaikan, ketulusan, serta waktu yang diberikan kepada penulis untuk menjadi tempat penulis bercerita, berkeluh kesah, dan selalu turut membantu keriwahan kehidupan penulis dalam segala hal. Semoga kita bisa selalu dikelilingi kebahagiaan dan terus bersama hingga segala yang kita cita-citakan tercapai.
17. Keluarga Presidium HMJ Manajemen Periode 2021, Monique, Gita, Bendum Rapika, Sekum Lay, Dela, Ghiki, Fajar, Alex, Daffarel, Najib, Alpine, Bang Kocy, Ketum Irfan, dan Robin. Terima kasih atas kerja sama selama setahunnya yang penuh dengan drama, tawa, canda, tangis, amarah, dan keluh kesah. Terima kasih turut selalu membantu, menemani, dan siap sedia selalu direpotkan hingga kini, semoga kita tetap bisa menjaga rasa kekeluargaan dan tetap menjalin silaturahmi ini walaupun nantinya kita telah di jalan masing-masing meraih kesuksesan.
18. Kepada teman *live update*-ku sejak SMA yang selalu ceria, ceriwis, dan periang di segala situasi, Annisa Wansya. Juga teman-teman *ex Legacy Project* yang sangat banyak memberi pembelajaran dan pengalaman yang mengesankan namun tak perlu di ulang, Vinni, Cicik, Ubay, Rafi, Hafizh, Rofi, Asrul dan teman-teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih atas atas canda, tawa, lelah, letih, tangis, dan kasih yang kalian berikan.

19. *Team Nuju Creative*, Caca, Apung Vogs, Kinan, Salma, Eki, Andoks, Bagas, Gilang, juga para BOD terkhususnya Kak Ridho serta teman-teman sekaligus rekan kerja di PT Singosari 23 dan 21 Asia yang telah memberi penulis kesempatan untuk bergabung serta turut andil dalam memberikan ide, tenaga, dan waktu untuk perusahaan ini. Terima kasih atas pengalaman dan pembelajaran yang telah diberikan kepada penulis selama satu tahun terakhir.
20. Teman-teman seperjuanganku selama menjalani perkuliahan, teman kelas *Problem Solver* khususnya Kak Ratu dan Embun. Untuk teman-teman Angkatan Manajemen 19 yang selalu turut membantu sejak awal perkuliahan, terkhusus Rejak, Disa, Tata, Risyah dan teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu. Terima kasih telah berbagi ilmu, berbagi canda tawa, dan semoga sukses untuk kalian semua.
21. Teman-teman KKN Kelurahan Kupang Teba, Kecamatan Teluk Betung Utara, Ara, Eka, Farhan, Yoga, Toby, dan teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu. Terima kasih telah menjadi bagian dari proses Kuliah Kerja Nyata selama 40 hari, serta terima kasih atas pengalaman berkesan yang telah kalian berikan. Semoga kalian dapat mencapai mimpi masing-masing.
22. Kepada seluruh teman-teman HMJ Manajemen Angkatan 2018 dan 2019, khususnya Depot, Denmas, Bang Ikrom, juga adik-adik angkatan 2020 dan 2021 khususnya Lili, Annisa Salsabila, Kerin serta yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu tanpa mengurangi rasa hormat, terimakasih banyak. Terima kasih atas perkenalan ini, ada banyak pembelajaran yang kalian berikan kepada penulis dengan kita bertukar pikiran dan berbagi informasi. Semoga kelak kita dapat menjadi insan yang membanggakan.
23. Terima kasih kepada diriku sendiri, terima kasih terus bertahan dan berjuang menjalani banyaknya proses dari yang ringan hingga berat, terjatuh lalu bangkit lagi, tangisan menjadi tawa. Terima kasih telah berhasil melewati prosesnya sejak awal perkuliahan hingga tahap penyelesaian skripsi ini. Teruslah semangat dan berusaha, semoga dengan segala hal yang telah dilewati, dapat membentuk pribadi penulis yang lebih baik dan yang dicita-citakan tercapai.

24. Serta kepada pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan memberi masukan serta inspirasi bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
25. Almamater tercinta, Universitas Lampung, yang telah mendewasakanku dan memberikan banyak pelajaran berharga.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, akan tetapi semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua yang membacanya. Penulis juga berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan orang-orang yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Bandar Lampung, 26 September 2023
Penulis,

Azalia Rahma Zalzela

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	12
2.1.1 Definisi <i>Organization Citizenship Behavior</i>	12
2.1.2 Indikator <i>Organization Citizenship Behavior</i>	13
2.1.3 Definisi <i>Work-Life Balance</i>	14
2.1.4 Indikator <i>Work-Life Balance</i>	16
2.1.5 Definisi Kinerja Karyawan.....	17
2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Kerangka Penelitian.....	23
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	24
III. DESAIN RISET DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	26
3.2 Sumber Data Penelitian.....	27
3.3 Objek Penelitian.....	27

3.4 Populasi Dan Sampel.....	27
3.4.1 Populasi.....	27
3.4.2 Sampel.....	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.5.1 Kuesioner.....	28
3.5.2 Studi Kepustakaan.....	28
3.6 Skala Pengukuran.....	29
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.8 Uji Instrumen.....	31
3.8.1 Uji Validitas.....	31
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	32
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.9.1 Uji Normalitas.....	32
3.10 Uji Regresi Linear Sederhana.....	32
3.11 Uji Hipotesis.....	33
3.11.1 Uji Parsial (Uji t).....	33
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Prosedur Penelitian.....	35
4.2 Hasil Penelitian.....	35
4.2.1 Karakteristik Karyawan.....	35
4.3 Tanggapan Karyawan.....	39
4.4 Uji Instrumen.....	42
4.4.1 Uji Validitas.....	42
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	44
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	44
4.5.1 Uji Normalitas.....	44
4.6 Uji Regresi Linear Sederhana.....	45
4.5 Uji Hipotesis.....	46
4.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	46
4.6 Pembahasan.....	47
4.6.1 Pengaruh <i>Organization Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	47
4.6.2 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	48

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan..... 50

5.2 Saran..... 50

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan PT Singosari 23.....	4
1.2 Data Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Singosari 23 Selama 6 Bulan.....	5
1.3 Data Pencapaian Target Kerja Selama 6 Bulan Terakhir.....	6
1.4 Hasil Wawancara.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	30
4.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
4.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia.....	36
4.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja.....	37
4.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Divisi Kerja.....	48
4.5 Hasil Tanggapan Karyawan <i>Organization Citizenship Behavior</i> (X_1).....	39
4.6 Hasil Tanggapan Karyawan <i>Work-Life Balance</i> (X_2).....	40
4.7 Hasil Tanggapan Karyawan Kinerja Karyawan (Y).....	41
4.8 Hasil Uji Validitas.....	42
4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
4.10 Hasil Uji Normalitas.....	45
4.11 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Independen <i>Organization Citizenship Behavior</i>	45
4.12 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Independen <i>Work-Life Balance</i>	46
4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Penelitian.....	23

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner.....	57
2. Karakteristik Karyawan.....	63
3. Tabulasi Data <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X_1).....	67
4. Tabulasi Data <i>Work-Life Balance</i> (X_2).....	71
5. Tabulasi Data Kinerja Karyawan (Y).....	75
6. Hasil Uji Validitas.....	79
7. Hasil Uji Reliabilitas.....	83
8. Hasil Uji Normalitas.....	86
9. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	87
10. Hasil Uji Parsial (Uji t)	87

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan saat ini seiring berkembang dan tumbuhnya tidak terlepas dari persaingan yang ketat. Visi dan misi yang dimiliki perusahaan menjadi tolak ukur perusahaan dalam memenangkan persaingan yang ada, hal tersebut dapat terwujud dengan adanya kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik didalamnya. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi (Darmawati et al., 2013). Tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam mencapai tujuan yang dimiliki. Perusahaan kini harus memandang sumber daya manusia bukan sebagai beban bagi perusahaan melainkan aset untuk perusahaan. Perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki harus sesuai dengan norma, peraturan, dan budaya kerja yang berlaku sehingga perusahaan perlu untuk memiliki sistem manajemen yang sesuai dalam menjalankannya.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2019). Manajemen sumber daya manusia menurut Armstrong (2006), didefinisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan aset organisasi yang paling berharga, yaitu orang-orang yang bekerja di sana secara individu dan kolektif untuk berkontribusi pada pencapaian tujuannya. Tujuan adanya manajemen sumber daya manusia yaitu untuk memastikan bahwa

organisasi memiliki dan mempertahankan sumber daya manusia yang terampil, berkomitmen, dan termotivasi dengan baik sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk dapat merealisasikan visi dan misi yang telah dimiliki. Sementara itu, menurut Schuler et. al. (dalam Irianto, 2001), manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal. Salah satu cara untuk dapat memperbaiki tingkat produktivitas karyawan, yaitu adanya keterlibatan karyawan. Karyawan dengan keterlibatan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki persentase waktu lebih untuk turut melakukan aktivitas kerja daripada memikirkan cara menghindari pekerjaan. Bentuk keterlibatan karyawan kini telah menggantikan posisi kepuasan kerja sebagai bentuk sikap terpenting di tempat kerja.

Hughes et al. (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sejauh mana orang senang datang bekerja atau senang dengan gaji dan tunjangan mereka, sedangkan keterlibatan karyawan adalah sejauh mana orang terserap, berkomitmen, dan antusias dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Selain itu, orang-orang yang lebih puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk banyak terlibat dalam perilaku kewargaan organisasional yang merupakan perilaku membantu orang lain di tempat kerja yang mana pekerjaan itu tidak terkait langsung dengan pekerjaannya. Perilaku kewargaan organisasional ini atau yang dikenal dengan sebutan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dinilai dapat menciptakan tempat kerja yang lebih suportif. Contoh bentuk OCB yaitu secara sukarela dalam membantu tugas pekerjaan karyawan lain.

Organizational citizenship behavior kini sudah menjadi kebiasaan yang dimiliki oleh karyawan, melakukan pekerjaan diluar dari kewajiban tugas utamanya dan menghabiskan waktunya untuk bekerja secara maksimal agar tujuan yang dimiliki perusahaan dapat berhasil tercapai secara cepat dan baik. Fenomena ini disambut baik oleh perusahaan karena merupakan hal positif dan menguntungkan sebagai langkah cepat untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Riggio (2018), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan upaya yang dilakukan oleh

anggota organisasi yang memajukan atau mempromosikan organisasi kerja, citranya, dan tujuannya. Namun menurut Organ et al. (2006), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai kesediaan karyawan untuk mengambil peran (*role*) yang melebihi peran utamanya dalam suatu organisasi, sehingga disebut sebagai perilaku peran ekstra (*extra-role*).

Tinggi rendahnya OCB dalam suatu organisasi berhubungan dengan beberapa faktor-faktor. Faktor-faktor yang menciptakan *organizational citizenship behavior* yang telah banyak diteliti diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, identitas organisasi, keadilan organisasi, kepercayaan, gaya kepemimpinan, hubungan antara pemimpin dan pengikut, kinerja organisasi, efektivitas organisasi, keberhasilan organisasi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, dan modal sosial (Tabatabaei et al., 2015). Berdasarkan penelitian Nufus (2011) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Putra Pertiwi Karya Utama. Penelitian Abiante (2018) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *organizational citizenship behavior* dengan kinerja karyawan di *Nigeria Deposit Money Banks, Rivers State*. Temuan tersebut kemudian diperkuat dengan hasil penelitian Thiruvenkadam dan Durairaj (2017) yang menyatakan dan memberikan saran bahwa *organizational citizenship behavior* perlu diterapkan oleh setiap manajer di perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja dan keefektifan perusahaan.

Penelitian lain yang telah dilakukan oleh Hanzaee dan Mirvaisi (2013) ditemukan hasil bahwa *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu pada penelitian Lukito (2020) juga menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh positif antara *organizational citizenship behavior* dengan kinerja karyawan di industri perhotelan Iran. Adanya kesenjangan penelitian terkait pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan, Kreitner dan Kinicki (2014) mengatakan bahwa OCB dapat diukur dari ketepatan waktu dan kehadiran di atas standar atau tingkat yang dapat dilaksanakan. Apabila OCB dapat berjalan efektif pada suatu perusahaan, maka akan besar kemungkinan persentase yang diperoleh dari keterlambatan karyawan akan

menurun. Menurut Briscoe dan Claus, (dalam Armstrong, 2009) mereka mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah sistem dimana sebuah organisasi menetapkan tujuan, menentukan standar kinerja, menunjuk karyawan untuk melakukan pekerjaan dan sekaligus mengevaluasinya, memberi umpan balik, menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan, dan memberi imbalan kepada karyawan.

Perusahaan yang karyawannya memiliki kebiasaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu PT Singosari 23. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 27 Agustus 2020, yang bergerak di bidang makanan dan minuman (*Food and Beverage*) yang mengusung konsep generasi kekinian. Salah satu bisnisnya yaitu *coffee shop* yang bernama *Nuju Coffee*. *Nuju Coffee* kini telah memiliki 5 cabang gerai di Bandar Lampung, yaitu Sudirman, Singosari (*Headquarters*), Kedaton, Sukarame, dan Kemiling. Selain memiliki fokus pada bisnis *coffee shop*, perusahaan ini juga terjun ke dalam bisnis minuman sehat (*juice*) dan restoran yang bernama *Juice Covery* dan *Zozo Garden*.

Perusahaan PT Singosari 23 menilai kinerja karyawannya menggunakan metode KPI (*Key Performance Indicator*). Menurut Bernard (2016), *key performance indicator* adalah alat navigasi penting yang digunakan oleh para manajer untuk memahami apakah perusahaan mereka sedang mengarah pada kesuksesan atau sedang menjauhi jalur menuju kesuksesan. Selain itu, KPI dinilai sebagai cerminan dari target perusahaan dan progress pencapaian tujuan. Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan untuk melihat pencapaian karyawan apakah mengalami penurunan atau kenaikan berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh PT Singosari 23. Berikut ini kriteria penilaian kinerja karyawan di PT Singosari 23 :

Tabel 1.1 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan PT Singosari 23

No.	Nilai Kinerja Individu (NKI)	Keterangan
1.	A	Istimewa
2.	B	Baik
3.	C	Cukup
4.	D	Kurang

Sumber : Data Internal PT Singosari 23 (2023)

Tabel 1.1 di atas menunjukkan tentang kriteria penilaian kinerja karyawan. Menurut Syahrizal (2015) menjelaskan bahwa OCB yang lemah mengakibatkan organisasi yang tidak efektif, dapat dilihat dari hasil rekapitulasi ketidakhadiran karyawan dan rekapitulasi keterlambatan karyawan masuk kerja. Maka berikut data rekapitulasi absensi karyawan di PT Singosari 23 selama 6 bulan terakhir :

Tabel 1.2 Data Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Singosari 23 Selama 6 Bulan Terakhir

No.	Outlet	Data Absensi Karyawan(Periode 6 Bulan)				Kategori Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan (orang)
		Hadir	Tidak Hadir / Cuti	Telat	Lembur		
1.	Nuju Sudirman	92%	2%	2%	4%	Istimewa	10
2.	Nuju Singosari	86%	4%	6%	4%	Cukup	28
3.	Nuju Sukarame	91%	2%	2%	5%	Istimewa	14
4.	Nuju Kedaton	85%	4%	6%	5%	Cukup	10
5.	Nuju Kemiling	88%	2%	5%	5%	Baik	18
6.	Juice Covery	89%	4%	2%	5%	Baik	5
7.	Zozo Garden	95%	2%	1%	2%	Istimewa	42
8.	Back Office	90%	2%	4%	4%	Baik	27
Total Karyawan							154

Sumber : Data Internal PT Singosari 23 (2023)

Tabel 1.2 menunjukkan rekapitulasi absensi dari 154 karyawan di PT Singosari 23 selama periode 6 bulan terakhir. Berdasarkan data di atas memperlihatkan masih terdapat karyawan yang mengalami keterlambatan datang dan karyawan yang pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal tersebut dapat mencerminkan bahwa semangat dan antusiasme karyawan dalam bekerja masih rendah, selain itu tingkat ketaatan karyawan pada peraturan dalam hal kedisiplinan pun masih rendah.

Umumnya rekapitulasi absensi karyawan biasa digunakan untuk melihat fenomena kuat atau lemahnya OCB pada suatu organisasi, namun dapat dilihat juga melalui pencapaian target kerja yang meningkat dan pendapatan perusahaan yang meningkat. Hal ini dinyatakan pada penelitian Putri (2013), bahwa OCB yang berjalan dengan efektif akan menghasilkan organisasi yang baik, dapat dilihat dari hasil penyelesaian proyek yang tepat waktu dan *revenue* perusahaan yang meningkat. Selain itu, menurut Siagian (dalam Indrawijaya, 2010) juga menyatakan bahwa efektifitas berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan, yaitu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Efektifitas pada PT Singosari 23 dapat dilihat dari data pencapaian target kerja selama 6 bulan terakhir berikut :

Tabel 1.3 Data Pencapaian Target Kerja Selama 6 Bulan Terakhir

No.	Outlet	Target (Per Proyek)	Realisasi (Per Proyek)	Pencapaian Target Pendapatan (%)	Kategori Hasil Target Kerja
1.	Nuju Sudirman	47	45	95	Istimewa
2.	Nuju Singosari	92	68	73	Cukup
3.	Nuju Sukarame	69	65	94	Istimewa
4.	Nuju Kedaton	51	46	90	Istimewa
5.	Nuju Kemiling	73	64	87	Baik
6.	<i>Juice Covery</i>	36	28	77	Cukup
7.	<i>Zozo Garden</i>	101	89	88	Baik
8.	<i>Back Office</i>	211	194	91	Istimewa

Sumber : Data Internal PT Singosari 23 (2023)

Tabel 1.3 menunjukkan hasil pencapaian target kerja yang terealisasi dan pendapatan selama 6 bulan terakhir periode bulan September 2022 – Maret 2023. Hasil kerja karyawan yang belum sesuai (lebih rendah) dari target proyek perusahaan sebagaimana ditunjukkan oleh data pada Tabel 1.3 di atas mengindikasikan terdapat permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2014) kinerja karyawan merupakan sebuah hasil dari apa yang telah ditugaskan dan ditanggungjawabkan ke karyawan baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai.

Pengaruh kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor di perusahaan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut adalah memperhatikan *work-life balance* karyawan. Faktor *work-life balance* menjadi salah satu hal penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena menjadi salah satu strategi di bidang sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki ketidakseimbangan kehidupan kerja juga akan terdapat dampak negatif pada sikap dan perilaku karyawan dan akibatnya dapat mempengaruhi kinerja dan efektivitas organisasi (Aslam, 2015).

Keseimbangan kehidupan kerja saat ini dianggap sebagai topik penting sehingga *world at work society* menawarkan sertifikasi khusus di bidang ini (Armstrong, 2006). Penelitian tentang keseimbangan kehidupan kerja telah menunjukkan hasil positif ketika individu mampu menggabungkan peran pekerjaan dan kehidupan. Selain itu, individu yang memiliki dukungan tempat kerja yang ramah keluarga tampak lebih puas dengan pekerjaannya. Konsep keseimbangan yang melibatkan karir dengan kebahagiaan pribadi, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual ini biasa disebut *Work-Life Balance* (WLB). Menurut Singh dan Khanna (2011), *work-life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Penelitian Dina (2018) menyatakan bahwa memiliki *work-life balance* yang tinggi juga memiliki kinerja karyawan yang baik di Kud Minatan Brondong Lamongan.

Work-life balance menurut Handayani (2015), merupakan suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-peran tersebut yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* (konflik pekerjaan keluarga) dan tingginya tingkat *work family facilitation* (fasilitasi keluarga kerja) atau *work family enrichment* (pengayaan keluarga kerja). Hasil penelitian Thevanes dan Mangaleswaran (2018) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dan

kinerja pekerjaan. Organisasi perlu meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka. *Work-life balance* memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, keterlibatan, perilaku kewargaan organisasional, produktivitas, serta dapat untuk mengurangi stress terkait pekerjaan karyawan (Armstrong, 2006). Namun menurut Saifullah (2020), menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan muslimah konveksi. Adanya kesenjangan hasil dari penelitian sebelumnya, sehingga dirasa perlu untuk melihat pengaruh *work-life balance* terhadap karyawan di perusahaan PT Singosari 23.

Data yang terlampir di atas selain rekapitulasi kehadiran dan data target kerja karyawan, telah dilakukan survei pendahuluan melalui wawancara dengan HRD di PT Singosari 23 yang dilakukan pada Sabtu, 8 April 2023 untuk mendapatkan informasi lebih detail terkait fenomena adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Work-Life Balance* (WLB), dan kinerja karyawan di PT Singosari 23 sebagai berikut.

Tabel 1.4 Hasil Wawancara

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana implementasi <i>organizational citizenship behavior</i> di PT Singosari 23, apakah ada yang perlu dikembangkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan?	Untuk saat ini implementasi mengenai <i>organizational citizenship behavior</i> terhadap karyawan di PT Singosari 23 yaitu karyawan terbiasa dalam menolong rekan kerjanya yang merasa kesulitan dan memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan. Namun terkait untuk meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan, terdapat kurangnya kesadaran individu untuk melakukan hal yang lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan. Sehingga hal ini yang perlu untuk ditingkatkan dan dikembangkan dalam langkah meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PT Singosari 23.

Tabel 1.4 Hasil Wawancara (Lanjutan)

No.	Pertanyaan	Jawaban
2.	Bagaimana implementasi <i>work-life balance</i> di PT Singosari 23, apakah ada yang perlu dikembangkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan?	Untuk saat ini implementasi mengenai <i>work-life balance</i> terhadap karyawan di PT Singosari 23 diantaranya telah menerapkannya waktu bekerja 8 jam, waktu istirahat 1 jam, menyediakan makan karyawan 1x sehari, memfasilitasi karyawan tempat istirahat juga ibadah, dan adanya cuti karyawan. Namun masih terdapat keluhan terkait kurangnya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan karyawan karena dalam prakteknya masih terdapat lembur untuk melakukan <i>closing/general cleaning</i> untuk tim outlet dan <i>meeting</i> rutin untuk tim <i>back office</i> , hal ini membuat karyawan lebih banyak menghabiskan waktunya untuk pekerjaan dikantor sehingga mengganggu waktu kehidupan pribadi karyawan dan mengakibatkan tidak memiliki <i>work-life balance</i> yang baik.
3.	Bagaimana dengan kinerja karyawan di PT Singosari 23, apakah sudah cukup memuaskan dan perlu diperbaiki agar kinerja karyawan meningkat dan perusahaan dapat mencapai tujuannya?	Kinerja karyawan di PT Singosari 23 masih terdapat hal yang perlu untuk ditingkatkan karena masih terdapat produktifitas karyawan yang masih cukup rendah dan adanya keluhan yang harus diperbaiki agar target kinerja yang ditentukan bisa tercapai secara maksimal.

Sumber : Data Olahan Peneliti (2023)

Tabel 1.4 menunjukkan hasil wawancara dengan HRD di PT Singosari 23, dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa adanya penerapan *organizational citizenship behavior* di perusahaan namun masih terdapat karyawan yang kurang memiliki kesadaran terhadap pekerjaannya. Sedangkan untuk penerapan *work-life balance* di PT Singosari 23 masih belum maksimal karena masih terdapat karyawan yang menghabiskan lebih banyak waktu di kantor untuk menyelesaikan tugasnya sehingga hal ini ditakutkan akan berdampak pada performa kinerja karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan *Work-Life Balance* (WLB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Singosari 23”**.

1.2 Rumusan Masalah

Implementasi *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Singosari 23 telah berjalan, namun masih terdapat kurangnya kesadaran dari individu untuk dapat melakukan hal yang lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan yang mana hal ini berdampak pada kualitas dari kinerja karyawan. Salah satu faktor terciptanya *organizational citizenship behavior* di perusahaan yaitu kinerja organisasi (Tabatabaei et al., 2015). Menurut Mangkunegara (2014) kinerja karyawan merupakan sebuah hasil dari apa yang telah ditugaskan dan ditanggungjawabkan ke karyawan baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai. Pengaruh kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor di perusahaan, salah satunya dengan memperhatikan *work-life balance* karyawan. Namun masih terdapat keluhan terkait kurangnya keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan lebih banyak menghabiskan waktu untuk pekerjaan dikantor, sehingga kurang memiliki waktu untuk kehidupan pribadi. Penerapan *work-life balance* yang belum maksimal cenderung dapat menimbulkan dampak pada performa kinerja karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Singosari 23?
2. Apakah *Work-Life Balance* (WLB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Singosari 23?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari pembahasan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini dilakukan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan di PT Singosari 23.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* (WLB) terhadap kinerja karyawan di PT Singosari 23.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti.

Sebagai penerapan praktik dari hasil pembelajaran teori yang di dapat selama kuliah jurusan manajemen di Universitas Lampung.

2. Bagi Peneliti Lain.

Sebagai bahan referensi rujukkan untuk peneliti lain yang melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama terkait dengan *organizational citizenship behavior*, *work-life balance*, dan kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan.

Sebagai sarana informasi tambahan yang bermanfaat, memberikan masukan dan saran sebagai bahan pertimbangan perusahaan PT Singosari 23 dalam mengetahui pentingnya pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Work-Life Balance* (WLB) terhadap kinerja karyawannya.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Definisi *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut Organ (dalam Podsakoff 1990) adalah bentuk perilaku sukarela yang ditunjukkan karyawan yang dapat dilihat dalam bentuk membantu satu sama lain dalam pekerjaan yang relevan dalam organisasi, menciptakan hasil kerja yang lebih tinggi dari yang diminta perusahaan, mampu bertoleransi terhadap gangguan yang terjadi di tempat kerja, menjaga diri dari terjadinya masalah yang dapat terjadi di tempat kerja, dan turut ikut serta dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Perilaku peran ekstra (*extra-role*) merupakan kesediaan karyawan untuk mengambil peran (*role*) yang melebihi peran utamanya dalam suatu organisasi, hal ini pengertian lain dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dikemukakan oleh Organ et al. (2006). Patnaik dan Biswas (2005) juga menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku *output* yang terlahir karena pengaruh banyak faktor, dimana salah satu faktornya saat seorang karyawan menganggap dirinya sendiri telah menjadi bagian dari organisasi itu sendiri, sehingga menganggap keuntungan yang didapat oleh organisasinya juga sebagai keuntungan untuk dirinya sendiri. Ia juga beranggapan bahwa karyawan yang akan mulai mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi saat ia merasa senang berada di lingkungan kerjanya. Memiliki lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun psikologis, maka organisasi akan memiliki sistem kerja yang baik juga sehingga hal ini berpengaruh langsung terhadap motivasi

karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kinerja dari karyawan itu sendiri untuk lebih banyak berkontribusi terhadap organisasi untuk dapat mencapai tujuannya.

Pengertian di atas selaras dengan pendapat Suzana (2017) yang mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* sangat penting dalam kelangsungan hidup perusahaan, kelima dimensi yang terdapat dalam OCB merupakan perilaku organisasional yang dapat memaksimalkan efisiensi produktivitas dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi pada fungsi efektif perusahaan.

2.1.2 Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Bentuk *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dimiliki karyawan suatu perusahaan, hal ini dapat dilihat berdasarkan alat ukur yang ada, menurut Organ et al. (2006) terdapat lima indikator sebagai berikut :

1. *Altruism* (Perilaku Menolong)

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2. *Conscientiousness* (Kesadaran Individu)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3. *Sportsmanship* (Sportivitas)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara

karyawan yang dapat membuat karyawan lain akan lebih sopan dan dapat bekerja sama dengan yang lain, sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. *Courtesy* (Perilaku Sopan)

Perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5. *Civic Virtue* (Kebajikan Kewarganegaraan)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Teori yang digunakan dalam variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada penelitian ini yaitu menurut Organ et.al (2006) bahwa OCB sebagai kesediaan karyawan untuk mengambil peran (*role*) yang melebihi peran utamanya dalam suatu organisasi, sehingga disebut sebagai perilaku peran ekstra (*extra-role*). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* karena dinilai memenuhi kriteria yang harus dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerja.

2.1.3 Definisi *Work-Life Balance*

Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan (*work-life balance*) adalah faktor penting yang perlu diperhatikan agar produktivitas dan kinerja karyawan tetap terjaga dengan baik. Ricardianto (2018)

menjelaskan bahwa *Work-Life Balance* (WLB) adalah suatu sistem di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Perusahaan memiliki kewajiban untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang menggabungkan nilai dari proses kehidupan karyawannya. Keseimbangan kerja merupakan kemampuan seorang karyawan untuk dapat memenuhi seluruh tugas dan tanggungjawabnya sebagai karyawan, dimana kehidupan keluarga bukan termasuk ke dalam bagian dari beban pekerjaan.

Work-Life Balance (WLB) menurut Weckstein (2008), merupakan sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir seseorang dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Hudson (2005) mengungkapkan bahwa *work-life balance* memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Tidak jarang karyawan kini menyadari betapa pentingnya *work-life balance* sehingga mereka menginginkan jenis pekerjaan yang lebih fleksibel dalam segi waktu, sehingga mereka bisa bekerja tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya. Sedangkan pandangan lain terkait *work-life balance* yakni sebuah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) di satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual) di sisi lain, menurut Singh dan Khanna (2011).

Work-Life Balance (WLB) merupakan hal yang esensial karena jika tidak tercapainya *work-life balance* akan dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, rendahnya kebahagiaan, *work-life conflict* dan *burnout* terhadap seseorang karyawan di perusahaan tersebut. Berdasarkan pendapat Robbins dan Coutler (2016) diantara faktor kepuasan kerja adalah keseimbangan kehidupan dan keseimbangan kerja. Mereka menyatakan bahwa seseorang yang memiliki dukungan dalam tempat kerja yang ramah, seperti keluarga, maka akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, *work-life balance* didefinisikan oleh Fisher et al. (2009) sebagai upaya

yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Mereka juga beranggapan bahwa WLB akan terganggu apabila pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi.

2.1.4 Indikator *Work-Life Balance*

Upaya karyawan dalam memiliki keseimbangan kehidupan dan kerja di perusahaan hal ini di dukung dengan alat ukur yang biasa disebut indikator, Fisher at al., (2009) berpendapat bahwa terdapat empat indikator penting pada *Work-Life Balance*, yaitu :

1. *Work Interference with Personal Life (WIPL)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Pekerjaan yang membuat individu terganggu seperti pekerjaan yang memakan waktu 24 jam, ini dapat membuat individu tidak memiliki waktu, tenaga, dan pikiran yang cukup untuk berbagi kegiatan pribadi, seperti liburan atau kumpul bersama keluarga.

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja. Individu yang mengedepankan masalah pribadi akan cenderung lalai dengan tanggungjawab pekerjaannya, selain itu juga dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dan tidak menyenangkan sehingga sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya.

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.

Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan. Hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan bersungguh-sungguh untuk mencapai hasil terbaik sehingga individu akan merasa puas dengan hasil dari kinerjanya.

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari, yang akan menimbulkan rasa puas kepada pekerja.

Teori yang digunakan dalam variabel *Work-Life Balance* (WLB) pada penelitian ini yaitu menurut Fisher et al. (2009) yang menyatakan WLB sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dan *Work Personal of Enhancement Life* (WEPL) karena indikator tersebut perlu dimiliki oleh karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja.

2.1.5 Definisi Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang dimiliki dapat dilihat berdasarkan faktor kualitas dari manajemen kinerja karyawan di perusahaan. Menurut Armstrong (1999), kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku, dimana kinerja didefinisikan sebagai aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Menurut Rivai, dkk (2005) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, menurut Mangkunegara (2014). Menurut Handoko (2014) kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dapat diraih oleh karyawan, baik kuantitas atau kualitas dalam organisasi dengan tugas dan tanggungjawab yang diemban oleh karyawan tersebut. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi, yang dikemukakan oleh Abdullah (2014).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Selain itu, kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi menurut Mathis dan Jackson (2006). Robbins (2006) mengemukakan kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Sedangkan kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Sehingga kinerja karyawan dianggap sebagai bagian yang penting dalam kesuksesan suatu perusahaan karena kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu pengerjaan, kerjasama, serta kesesuaian hasil akhir yang dapat dinilai atau

dievaluasi berdasarkan indikator atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk memastikan strategi dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan

Rendah tingginya kinerja karyawan untuk dapat diketahui diperlukan satuan ukur konkret yang memiliki akuntabilitas tinggi dalam mengukurnya. Satuan tersebut biasa disebut sebagai dimensi dan indikator. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Untuk dapat mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat 5 indikator, yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dari kesempurnaan hasil kemampuan dan keterampilan karyawan. Hasil pekerjaan mendekati sempurna atau memenuhi standar yang ditentukan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dari awal sampai akhir. Serta dapat menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan dan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lainnya.

4. Kemampuan Kerjasama

Kemampuan dalam menangani hubungan kerja, diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja dalam perusahaan meliputi kerja tim antar divisi.

Teori yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Selain itu, kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerjasama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berguna untuk memberikan gambaran dalam pembahasan. Selain itu juga bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan lain. Maka dalam kajian ini penulis memberikan beberapa hasil penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

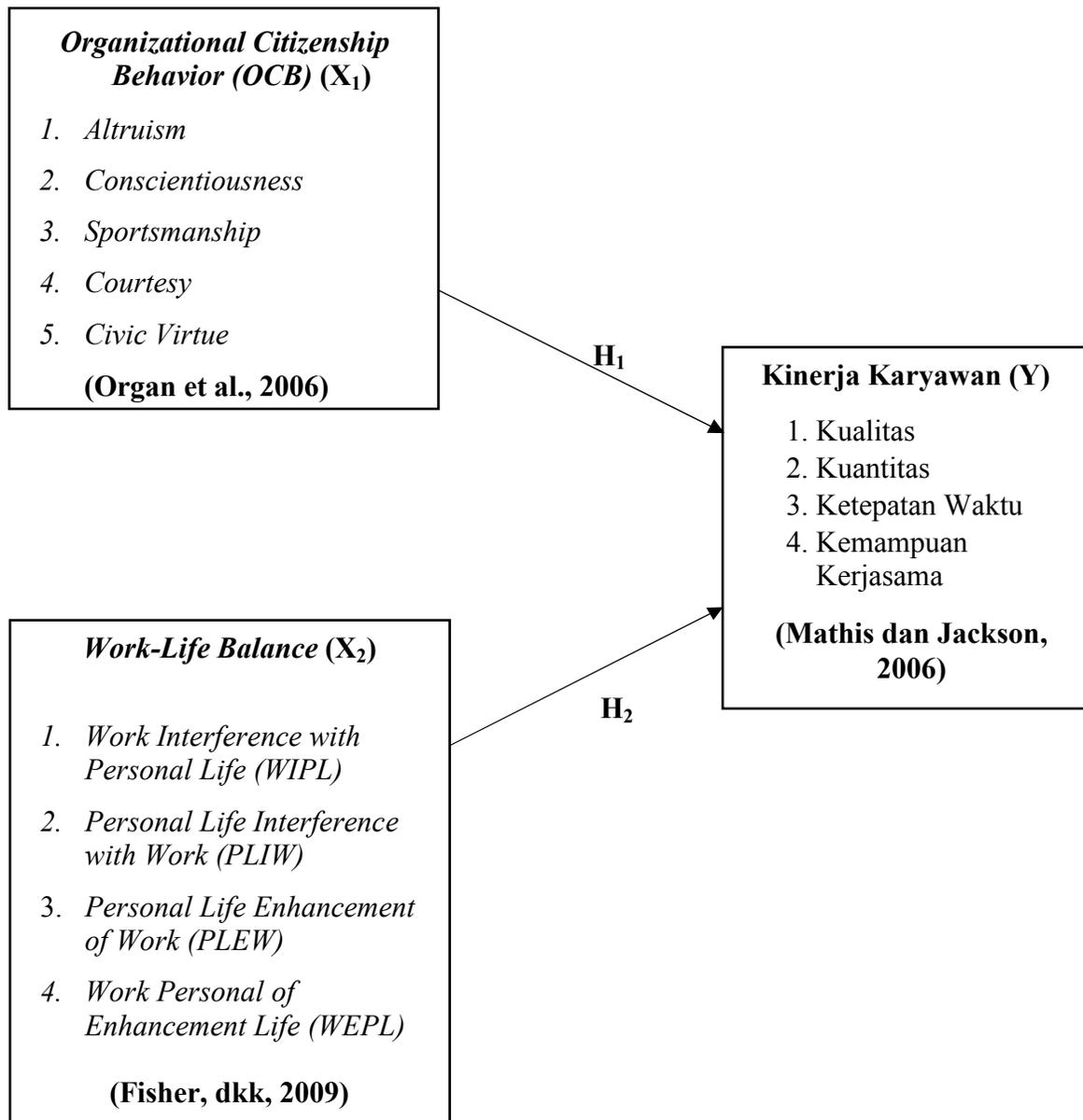
No.	Peneliti, Tahun, dan Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Lukito (2020) Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC Di UD. Untung Jaya Sidoarjo	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) - Kinerja Karyawan - Kepuasan Kerja 	Berikut hasil temuan penelitian : <ul style="list-style-type: none"> - OCB tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan - Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. - Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara OCB terhadap kinerja karyawan.
2.	Hanzaee (2013) <i>A Survey On Impact Of Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behaviors And Job Satisfaction On Employees' Performance In Iranian Hotel Industry</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Emotional Intelligence</i> (EI) - <i>Job Satisfaction</i> (JS) - <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) - <i>Employee's Performance</i> (EP) 	Dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa : <ul style="list-style-type: none"> - Dimensi EI berdampak signifikan terhadap EP di industri perhotelan di Iran - Hasil ini menegaskan bahwa, karyawan yang menggunakan emosi mereka secara efektif, akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan secara signifikan meningkatkan hasil organisasi seperti OCB. Memiliki EI tinggi akan meningkatkan JS dan kepuasan mereka terhadap karir dan organisasi mereka

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No.	Peneliti, Tahun, dan Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Gunawan, dkk. (2019) Reliabilitas dan Validitas Konstruk <i>Work-Life Balance</i> di Indonesia	- <i>Work Life Balance</i> (WLB)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh skala <i>Work Life Balance</i> versi Indonesia menunjukkan koefisien validitas dan reliabilitas yang tinggi. Sehingga, skala <i>work life balance</i> versi Indonesia ini bisa dimanfaatkan sebagai alat diagnostik dan intervensi dalam dunia industri.
4.	Dina (2018) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatan Brondong Lamongan.	- <i>Work Life Balance</i> (WLB) - Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan di Kud Minatan Brondong Lamongan memiliki <i>Work-Life Balance</i> yang sangat tinggi juga kinerja karyawan yang sangat baik.
5.	Saifullah (2020) Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Flexible Work Arrangement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi	- <i>Work Life Balance</i> (WLB) - <i>Flexible Work Arrangement</i> - Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : - Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>Flexible Work Arrangement</i> dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap kinerja karyawan muslimah konveksi di Kabupaten Kudus.
6.	Nufus (2011) Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Pertiwi Karya Utama	- <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) - Kinerja Karyawan	- Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap kinerja karyawan PT Putra Pertiwi Karya Utama.

2.3 Kerangka Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Work-Life Balance* (WLB) terhadap Kinerja Karyawan di PT Singosari 23. Maka dapat digambarkan kerangka pemikiran pada penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.4 Pengembangan Hipotesis

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan

Perilaku karyawan yang positif di luar rutinitas pekerjaan normal biasa disebut perilaku kewargaan organisasional, atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku ekstra (*extra-role*) dalam bekerja yang melebihi peran utamanya dalam suatu organisasi namun memberikan manfaat yang baik dan efektif bagi perusahaan. Dalam literatur perilaku organisasi menyatakan bahwa OCB merupakan alat manajerial yang berharga untuk organisasi, memiliki efek positif pada kinerja individu, kelompok, maupun organisasi jika dikelola dengan benar (Chiaburu et al., 2011). Selain itu, OCB menjadi salah satu faktor yang mendorong tercapainya kinerja yang tinggi di perusahaan. Zoghbi (2011) memberikan pemahaman baru bagaimana cara dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan menyatakan bahwa meningkatnya OCB akan meningkatkan kinerja karyawan, apalagi jika kepuasan kerja meningkat maka akan berkontribusi besar dalam peningkatan kinerja karyawan. Asiedu et al., (2014) berpendapat sama bahwa karyawan yang memiliki OCB akan mendapatkan apresiasi dan penghargaan serta kepuasan emosional, sehingga karyawan tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung pula menurut Tabatabaei et al., (2015) dengan memiliki kinerja organisasi yang baik, menjadi salah satu bukti faktor terciptanya *organizational citizenship behavior* di suatu organisasi.

Berdasarkan dari uraian pengembangan hipotesis di atas, maka diajukan perumusan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

H₁ : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. *Work-Life Balance* (WLB) dan Kinerja Karyawan

Work-life balance adalah suatu keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Kini *work-life balance* dianggap sebagai topik penting, karena kondisi ini membantu agar tidak terjadinya konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan dan mengurangi stress yang berkaitan dengan pekerjaan. Aslam (2015) menegaskan ketidakseimbangan kehidupan kerja memiliki beberapa dampak negatif pada sikap dan perilaku karyawan, akibatnya mempengaruhi kinerja dan efektifitas organisasi. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam kelangsungan organisasi, untuk dapat memperoleh kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik (Badrianto, 2021). Oleh karena itu, organisasi saat ini diharuskan untuk menciptakan lingkungan yang fleksibel akan membantu karyawan untuk mengelola pekerjaan dan kehidupan mereka bersama-sama. Ketika *work-life balance* dapat tercapai, maka seorang karyawan dapat menjadi lebih produktif ketika bekerja. Hal ini karena kondisi yang dirasakan orang tersebut cukup mendukung dan meningkatkan kepuasannya dalam melakukan pekerjaan (Saina et al., 2016). Selain itu, ia juga menjadi lebih kreatif karena memiliki waktu, energi, atau modal lebih untuk melakukan hal yang ia senangi. Sebaliknya, jika tidak memiliki *work-life balance* yang baik, kinerja cenderung merosot dan bisa merusak bidang kehidupan lainnya. Tumbuhnya kesadaran perusahaan terkait akan masalah keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk implementasi dalam penerapan *work-life balance* yang akan berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian pengembangan hipotesis di atas, maka diajukan perumusan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : *Work-Life Balance* (WLB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. DESAIN RISET DAN METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori serta membangun fakta, menunjukkan kombinasi antar variabel, menunjukkan deskripsi statistik, menaksir dan meramal hasil menurut Sekaran dan Bougie (2016). Menurut Sugiyono (2018) penelitian ini disebut kuantitatif karena data penelitian ini telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, objektif, terukur, rasional, sistematis, dan dapat diulang. Penelitian kuantitatif ini lebih condong digunakan untuk pembuktian suatu hipotesis, dimana meneliti populasi atau sampel tertentu, melakukan pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

Penelitian kuantitatif memiliki ciri, yaitu hubungan variabel terhadap objek yang diteliti bersifat (kausal) sebab dan akibat, (Sugiyono, 2018). Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung untuk tujuan khusus suatu penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sedangkan data sekunder, merupakan data yang dikumpulkan melalui sumber yang telah ada yang dapat diperoleh melalui beberapa sumber yaitu buletin statistik, publikasi pemerintah, informasi yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan yang tersedia baik dari dalam maupun luar organisasi, situs web perusahaan, dan internet.

3.3 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisa tentang pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Work-Life Balance* (WLB) terhadap Kinerja Karyawan. Objek dari penelitian ini merupakan karyawan PT Singosari 23.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Sekaran dan Bougie (2016), yaitu mengacu pada seluruh kelompok masyarakat, peristiwa atau hal yang menarik untuk diteliti oleh peneliti. Pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Singosari 23 yang berjumlah 154 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampling adalah proses pemilihan elemen dalam jumlah yang memadai dan tepat dari populasi, sehingga penelitian sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristik memungkinkan bagi kita untuk menggeneralisasi sifat atau karakteristik seperti pada elemen populasi, Sekaran dan Bougie (2013). Penelitian dapat mengambil subjek secara sebagian (sampel) atau secara keseluruhan (populasi). Hal ini didasarkan pada pendapat Azwar (2010) yang mengatakan bahwa apabila subjek penelitiannya terbatas dan masih dalam jangkauan sumber daya peneliti, maka dapat dilakukan studi populasi, yaitu mempelajari seluruh subjek secara langsung. Adapun dari pernyataan di atas, pada penelitian ini semua anggota dalam populasi akan diambil sebagai subjek penelitian karena jumlahnya terbatas dan masih dalam jangkauan sumber daya peneliti, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Azwar (2010).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Penelitian ini teknik yang akan digunakan dalam pengumpulan data adalah survei dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sekaran dan Bougie (2016) kuesioner adalah instrumen pengumpulan data yang berbentuk daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dan akan di jawab oleh responden.

3.5.2 Studi Kepustakaan

Studi sastra mengacu pada studi teoritis dan referensi lain yang mencakup nilai, budaya, dan norma yang berkembang dalam konteks sosial dimana mereka dipelajari, kajian ini tidak lepas dari kepustakaan ilmiah

(Sugiyono, 2018). Studi kepustakaan juga merupakan metode pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan permasalahan yang di bahas untuk memperoleh berbagai informasi yang dapat membantu di dalam penelitian.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan suatu aturan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang atau pendeknya interval yang terdapat pada alat ukur untuk digunakan mendapat data kuantitatif, Sugiyono (2018). Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket (kuesioner). Menurut Sugiyono (2018), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berisi berbagai pertanyaan yang diajukan kepada responden dalam suatu proses penelitian atau survei dan jumlah pertanyaan yang dimuat cukup banyak dan berisi jawaban-jawaban dalam bentuk kata-kata sehingga diperlukan skoring (jawaban dari kata-kata menjadi angka) untuk memudahkan dalam proses penilaian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan.

Penggunaan skala Likert menurut Sugiyono (2018), variabel akan diukur dijabarkan menjadi dimensi lalu dijabarkan menjadi indikator variabel, yang kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut skala Likert yang terdiri dengan skala lima poin dengan menggunakan kriteria penilaian diantaranya :

Skala 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Skala 2 = Tidak Setuju (TS)

Skala 3 = Netral (N)

Skala 4 = Setuju (S)

Skala 5 = Sangat Setuju (SS)

3.7 Definisi Operasional Variabel

Indikator-indikator yang digunakan untuk meneliti dan mengukur nilai setiap variabel diambil dari beberapa teori dan penelitian terdahulu yang relevan dan dilakukan penyesuaian sehingga indikator-indikator tersebut dapat memberikan gambaran nilai sehingga validitasnya dapat terpenuhi.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> sebagai kesediaan karyawan untuk mengambil peran (<i>role</i>) yang melebihi peran utamanya dalam suatu organisasi, sehingga disebut sebagai perilaku peran ekstra (<i>extra-role</i>). Organ et al., (2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportsmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic Virtue</i> 	Likert
2.	<i>Work-Life Balance (WLB)</i>	<i>Work-Life Balance</i> merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Fisher et al., (2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i> 2. <i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i> 3. <i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i> 4. <i>Work Personal of Enhancement Life (WEPL)</i> 	Likert

Tabel 3.1 (Lanjutan)

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
3.	Kinerja Karyawan	Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Selain itu, kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Mathis dan Jackson (2006)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kemampuan Kerjasama	Likert

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat diaplikasikan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2018) menjelaskan bahwasannya instrumen yang valid adalah alat ukur yang dapat digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Instrumen yang digunakan dalam alat ukur dapat dikatakan tepat atau valid sebagai pengukuran variabel dari sebuah konsep yang sebenarnya. Instrumen utama dalam analisis faktor penelitian ini adalah menerapkan analisis faktor *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy*, dikatakan jika nilai *KMO* hitung lebih rendah dari 0.5, maka analisis faktor tidak layak dilakukan. Sedangkan jika nilai *KMO* hitung lebih besar dari 0.5, maka analisis faktor layak dilakukan.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018) mengemukakan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Pada penelitian ini melakukan pengujian reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS. Menurut Ghazali (2018) instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0.60 . Jika nilainya lebih kecil dari 0.60 maka kuesioner penelitian ini tidak reliabel. Uji reliabilitas dapat dilakukan setelah melakukan uji validitas terhadap masing-masing instrumen variabel X_1 dan variabel X_2 dan variabel instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghazali (2018) dapat digunakan menguji dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas diasumsikan normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, serta jika menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dari nilai signifikansinya lebih dari 0.05.

3.10 Uji Regresi Linear Sederhana

Ghazali (2016) memaparkan bahwa, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih seperti analisis korelasi, dalam analisis regresi juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen

dengan satu variabel dependen. Manfaat dari analisis regresi adalah untuk menghasilkan keputusan apakah dengan meningkatkan variabel independen dapat mempengaruhi naik atau turunnya variabel dependen, melalui uji regresi dapat diperkirakan seberapa jauh perubahan nilai yang dihasilkan oleh variabel dependen apabila variabel independen diubah. Adapun persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Subjek variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

X₁ = Subjek variabel independen (*Organizational Citizenship Behavior*)

X₂ = Subjek variabel independen (*Work-Life Balance*)

b₁ = Koefisien Regresi (*Organizational Citizenship Behavior*)

b₂ = Koefisien Regresi (*Work-Life Balance*)

Nilai konstanta dan koefisien regresi dapat dilihat melalui nilai pada kolom B yang tertera pada tabel *coefficients* yang merupakan hasil *output* dari analisis regresi *software IBM SPSS Statistics Subscription* (Ghozali, 2016).

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t menurut Ghozali (2018), pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$). Sehingga untuk mengetahui t tabel perlu diketahui derajat kebebasan melalui rumus sebagai berikut :

$$df = n - k - 1$$

Keterangan :

df : Derajat kebebasan

n : Jumlah responden

k : Jumlah variabel bebas

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dan nilai signifikan (Sig.). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung $>$ t tabel atau nilai Sig. $<$ 0.05 maka hipotesis diterima, artinya ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika nilai t hitung $<$ t tabel atau nilai Sig. $>$ 0.05 maka hipotesis ditolak, artinya tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Singosari 23 maka dapat diketahui kesimpulan sebagai berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan antara perumusan hipotesis pertama dengan hasil penelitian, maka hipotesis pertama pada penelitian ini di dukung.
2. *Work-Life Balance* (WLB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan perumusan hipotesis kedua dengan hasil penelitian sejalan, sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini di dukung.

5.2 Saran

Terkait hasil penelitian dari variabel *organizational citizenship behavior* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Singosari 23, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis sebagai berikut :

1. Saran bagi PT Singosari 23 dapat memperhatikan berbagai hal dalam penerapan *organizational citizenship behavior* di perusahaan. Berdasarkan hasil pernyataan paling rendah yang direspon oleh karyawan mengenai penilaian pada item pertanyaan 5, yaitu “Saya toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi, tanpa mengajukan keberatan”. Harapannya karyawan dapat lebih toleransi terhadap keadaan perusahaan. Contohnya apabila terdapat kebijakan baru yang diberikan perusahaan baik dalam sistem kerja ataupun peraturan perusahaan, dalam hal ini karyawan dapat memiliki toleransi dan

menyambutnya dengan baik serta bekerja sama dengan yang lain dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Selain itu perusahaan juga perlu memberikan kesempatan terhadap karyawan dalam memberi saran dan masukan terkait keadaan perusahaan yang kurang ideal secara terbuka, untuk keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

2. Hasil tanggapan karyawan yang paling rendah direspon adalah pernyataan 1, dengan pernyataan “Saya pulang ke rumah dari tempat kerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan berbagai hal-hal yang ingin saya lakukan”. yang merupakan item pernyataan paling rendah direspon pada variabel *work-life balance*. Pada hal ini seharusnya karyawan dapat membagi waktu bekerja secara efisien dan efektif sesuai dengan SOP jam kerja yang berlaku, sehingga karyawan masih memiliki tenaga, pikiran, dan waktu yang cukup untuk melakukan hal-hal di luar pekerjaan untuk kehidupan pribadinya secara sendiri maupun bersama keluarga.
3. Hasil pernyataan pada variabel kinerja karyawan, pernyataan yang paling rendah di respon oleh karyawan, yaitu “Saya bersedia menerima tanggung jawab ekstra” pada item pertanyaan 10. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perlu untuk meningkatkan tanggung jawab ekstra terhadap perusahaan, seperti contoh harapannya sesama karyawan bisa saling bekerja sama untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang ada untuk meningkatkan efesensi kerja di perusahaan. Selain itu perusahaan juga perlu untuk memberikan *reward* terhadap karyawan yang sudah memiliki loyalitas terhadap perusahaan, sehingga karyawan lainnya akan lebih bersedia untuk loyal terhadap perusahaan.
4. Hasil penelitian ini, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan untuk dapat melakukan penelitian yang serupa, harapannya peneliti selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian juga menyesuaikan keadaan saat akan melakukan penelitian, serta mengkaji lebih banyak sumber mengenai variabel-variabel yang ada agar dapat mengembangkan hasil dari penelitian ini dengan lebih baik dan lebih lengkap lagi.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abiante, I.D. 2018. *Organizational Citizenship Behaviour and Employee Performance in Nigeria Deposit Money Banks, Rivers State*. International Journal of Advanced Academic Research Social and Management Science, 4 (12).
- Asiedu, M., Sarfo, J. O., & Adjei, D. 2014. *Organisational commitment and citizenship behaviour: Tools to improve employee performance; An internal marketing approach*. European Scientific Journal, 10(4), 288–305.
- Armstrong, Michael. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Armstrong, Michael. 2006. *Strategic Human Resource Management : A Guide To Action (Third Edition)*. London and Philadelphia: Kogan Page
- Armstrong, Michael. 2009. *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-based Guide to Delivering High Performance (Fourth Edition)*. London: Kogan Page Publishers.
- Armstrong, Michael. 2018. *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-based Guide to Delivering High Performance (Sixth Edition)*. London and New York: Kogan Page Publishers.
- Aslam, M. 2015. *Influence of Work Life Balance on Employees Performance : Moderated by Transactional Leadership*. Journal of Resources Development and Management.
- Aziz, Abdul. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Murah Meriah Grup Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta: repository.ums.ac.id.

- Azwar, S. 2010. *Metode Penelitian, Cetakan XI*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badrianto, Yuan dan Muhammad Ekhsan. 2021. *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi*. Jesya-Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah
- Bernard, Marr. 2016. *25 Key Performance Indicators yang Harus Diketahui*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Chiaburu, D. S., Oh, I. S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. 2011. *The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: a meta-analysis*. Journal of Applied Psychology, 96(6), 1140–1160.
- Darmawati, Arum, dkk. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Yogyakarta: Jurnal Economica Vol. 9 No. 1, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dina. 2018. *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatan Brondong Lamongan*. Bandung: Jurnal Indonesia Membangun.
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. 2009. *Beyond work and family: A measure of work/non-work interference and enchantment*. Journal of Occupational Health Psychology, 14(4), 441-456.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Image Sources: Google Images.
- Handayani, Arri dkk. 2015. *Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga pada Ibu Bekerja*. Semarang: Seminar Psikologi & Kemanusiaan.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanzaee, K. H., & Mirvaisi, M. 2013. *A survey on impact of emotional intelligence, organizational citizenship behaviors and job satisfaction on employees' performance in Iranian hotel industry*. Management Science Letters, 3, 1395-1402.

- Hudson. 2005. *The Case For Work-Life Balance*. Australia: Hudson Highland Group.
- Hughes, Richard L., dkk. 2018. *Leadership (Ninth Edition)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. 2010. *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Irianto, J. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lukito, Ricky. 2020. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo*. Surabaya: AGORA Vol. 8, No. 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H., 2006. *Human Resource Management. 10th ed.* Jakarta: Salemba Empat
- Nufus, Hayatun. 2011. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Pertiwi Karya Utama*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: SAGE Publications, Inc.
- Patnaik, S. & Biswas, S. 2005. *The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior between Organizational Identification and Its Consequences*. Online Submission.
- Podsakoff, et. al. 1990. *Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors*. The Leadership Quarterly Volume 1, Issue 2.
- Putri, Risna Ananda. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi Kasus Pada PT Mirina Nusantara*. Bandung: Library & Knowledge Center Institut Manajemen Telkom, MBTI.

- Ricardianto, Prasadja. 2018. *Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja. Human Capital Manajemen*. Bogor: In Media.
- Riggio, Ronald. 2018. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. New York: Routledge.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S. P. dan Coutler, M. 2016. *Management, thirteenth edition*. London: Pearson Education, Inc.
- Saifullah, Fadhila. 2020. *Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi*. Kudus: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam Vol. 8 No.1.
- Saina, & dkk. 2016. *Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis, 1–9.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2013. *Research Methods for Business*. New York: John Wiley & Sons, Ltd.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2016. *Research Methods for Business*. New York: John Wiley & Sons, Ltd.
- Singh, Preeti dan Khanna, Parul. 2011. *Work-Life Balance a Tool for Increased Employee Productivity and Retention*. Lachoo Management Journal.
- Siregar, Syahrizal. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Perilaku OCB) Karyawan Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten*. Bandung: Universitas Telkom.
- Soegandhi, dkk. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim*. Surabaya: Agora Vol. 1, No. 1.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

- Suzana, Anna. 2017. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Logika, Vol 19. No. 1.
- Tabatabaei, Sayyed Akbar Nalipour, et al. 2015. *The Effective of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Retrieved from Hrmars Journal Database, Vol.5.
- Thevanes, N., & Mangaleswaran, T. 2018. *Relationship between Work-Life Balance and Job Performance of Employees*. *Business and Management (IOSR-JBM)*, 5(20), 11-16.
- Thiruvankadam, D. T., dan Durairaj, M. A. 2017. *Organizational Citizenship Behavior: ITS Definitions and Dimensions*. *GE-International Journal of Management Research*, 5(5), 46-45. <http://aarf.asia>.
- Weckstein. 2008. *How to Practice The Art of Life Balance*. E-book. Copyright: Stacey Weckstein Hof.
- Widyastuti, dan Hidayat. 2018. *Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: International Journal of Research Studies in Psychology.
- Wulandari, Yasinta Fiorentina. 2021. *Pengaruh Perceived Warmth dan Perceived Competence Rekan Kerja pada Turnover Intention: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Industri Restoran di Jawa Tengah)*. Surakarta: digilib.uns.ac.id.
- Zoghbi- Manrique- de- Lara, P. 2011. *Whether Task Satisfaction Mediates The Effect Of Fair Procedures On Citizenship*. *International Journal of Organizational Analysis*, 19(3), 222–234.