



Vol. 43 No. 1 (2026)

## HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. KERTA RAJASA RAYA

Zelinda Aulia Salshabilla<sup>1\*</sup>

Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Kota Surabaya, Indonesia

\*Email: [zelindaaul292@gmail.com](mailto:zelindaaul292@gmail.com)

Yanto Prasetyo<sup>2</sup>

Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Kota Surabaya, Indonesia

Hikmah Husniyah Farhanindya<sup>3</sup>

Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Kota Surabaya, Indonesia

\*Corresponding Authors

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *work life balance* dan *organizational citizenship behavior* dengan kinerja karyawan PT. Kerta Rajasa Raya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*. Sampel penelitian berjumlah 104 responden yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t = -2,132$ ;  $p = 0,035$ ). *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja ( $t = 1,271$ ;  $p = 0,207$ ). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $F = 3,960$ ;  $p = 0,022$ ). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,073 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 7,3% variasi kinerja, sedangkan 92,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, *Organizational Citizenship Behavior*, *Kinerja Karyawan*

---

### Abstact

This study aims to analyze the relationship between *work life balance* and *organizational citizenship behavior* on employee performance at PT. Kerta Rajasa Raya. This research employed a quantitative approach with an explanatory research design. The sample consisted of 104 employees selected using random sampling technique. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that *work life balance* significantly affects employee performance ( $t = -2.132$ ;  $p = 0.035$ ). *Organizational citizenship behavior* has a positive but insignificant effect on performance ( $t = 1.271$ ;  $p = 0.207$ ). Simultaneously, both variables significantly affect performance ( $F = 3.960$ ;  $p = 0.022$ ). The coefficient of determination of 0.073 indicates that 7.3% of performance variation is explained by the model, while 92.7% is influenced by other factors.

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

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Keunggulan kompetitif perusahaan tidak hanya ditentukan oleh aspek teknologi dan modal, tetapi juga oleh kualitas serta kinerja karyawan. Dalam industri manufaktur seperti PT. Kerta Rajasa Raya, stabilitas dan konsistensi kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menjaga produktivitas serta pencapaian target produksi (Lumunon et al., 2019). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kebutuhan strategis dalam mendukung keberlanjutan organisasi.

Perkembangan industri yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas secara berkelanjutan. Tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu singkat, peningkatan beban kerja, serta target produksi yang tinggi berpotensi menimbulkan tekanan psikologis pada karyawan. Kondisi tersebut dapat memicu konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-family conflict*). Apabila konflik ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan (*burnout*), penurunan motivasi, serta berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Dalam konteks tersebut, *work life balance* (WLB) menjadi konsep yang semakin relevan dalam manajemen sumber daya manusia modern. *Work life balance* mencerminkan kemampuan individu untuk menyeimbangkan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang memiliki keseimbangan kerja-kehidupan yang baik cenderung menunjukkan kondisi psikologis yang lebih stabil dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi (Wenno, 2018). Haar et al. (2020) mengemukakan bahwa *work life balance* terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Ketidakseimbangan dalam salah satu dimensi tersebut dapat memicu konflik peran yang berdampak negatif terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Selain keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, faktor perilaku sukarela karyawan di luar tugas formal atau *organizational citizenship behavior* (OCB) juga berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. OCB merupakan perilaku individu yang tidak tercantum dalam sistem penghargaan formal, namun mendukung kelancaran operasional dan meningkatkan efisiensi organisasi. Podsakoff et al. (2019) mengidentifikasi lima dimensi OCB, yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Perilaku tersebut mencerminkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Kinerja karyawan sendiri diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa kinerja mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta efektivitas penggunaan sumber daya. Dalam industri manufaktur, kinerja memiliki implikasi langsung terhadap produktivitas dan daya saing perusahaan.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan dan pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja secara terpisah, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan temuan yang beragam dan belum sepenuhnya konsisten. Beberapa studi menemukan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, namun terdapat pula penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat tidak langsung atau dimediasi oleh variabel lain seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Demikian pula, penelitian mengenai OCB menunjukkan kontribusi positif terhadap kinerja, tetapi sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor jasa dan institusi pendidikan, sehingga konteks industri manufaktur masih relatif terbatas. Selain itu, kajian yang mengintegrasikan work life balance dan organizational citizenship behavior secara simultan dalam menjelaskan kinerja karyawan masih belum banyak dilakukan, khususnya pada perusahaan manufaktur di Indonesia. Padahal, kedua variabel tersebut memiliki karakteristik yang berbeda namun saling melengkapi: work life balance lebih menekankan aspek kesejahteraan individu, sedangkan OCB menekankan kontribusi sukarela terhadap organisasi. Integrasi kedua variabel ini penting untuk memahami kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

Berdasarkan observasi awal di PT. Kerta Rajasa Raya, ditemukan bahwa sebagian karyawan menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta belum optimalnya perilaku ekstra-peran dalam mendukung efektivitas tim. Namun, hingga saat ini belum terdapat kajian empiris yang secara khusus menganalisis hubungan antara work life balance dan organizational citizenship behavior dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan empiris (empirical gap) yang perlu diteliti lebih lanjut.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara work life balance dan organizational citizenship behavior dengan kinerja karyawan PT. Kerta Rajasa Raya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, serta memberikan implikasi praktis

bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan keseimbangan kerja dan perilaku ekstra-peran.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen, yaitu work life balance dan organizational citizenship behavior, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Desain eksplanatori memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan landasan teori serta mengukur kekuatan hubungan antarvariabel secara empiris.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Kerta Rajasa Raya. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Teknik ini digunakan untuk meminimalkan bias dan meningkatkan representativitas sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 104 responden. Jumlah tersebut dinilai memadai untuk analisis regresi linier berganda, karena telah memenuhi ketentuan minimal ukuran sampel dalam penelitian kuantitatif yang melibatkan lebih dari satu variabel independen.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi item-total, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha.

Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan tahapan:

1. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas)
2. Uji koefisien determinasi
3. Uji F (simultan)
4. Uji t (parsial)

Karyawan PT. Kerta Rajasa Raya diberikan kuesioner untuk melaksanakan penelitian ini. Metode korelasi digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel hipotetis. Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan menggunakan program SPSS 25.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL**

#### **1. Gambaran Umum Responden**

Responden dalam penelitian ini berjumlah 104 karyawan tetap PT. Kerta Rajasa Raya. Karakteristik responden didominasi oleh karyawan dengan masa kerja menengah hingga panjang serta sebagian besar berada pada rentang usia produktif matang. Komposisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga mampu memberikan penilaian objektif terhadap kondisi work life balance, organizational citizenship behavior, dan kinerja.

#### **2. Hasil Uji Instrumen**

Seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel  $>$  0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

#### **3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas**

Dari hasil uji normalitas, hasil pengujian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

##### **b. Uji Multikolinearitas**

Nilai tolerance  $>$  0,10 dan VIF  $<$  10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel independen.

##### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Tidak ditemukan pola tertentu pada grafik scatterplot, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan terpenuhinya asumsi klasik, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### **4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 24,342 - 0,59X_1 + 0,26X_2$$

**Keterangan:**

- Y = Kinerja karyawan
- X1 = Work Life Balance
- X2 = Organizational Citizenship Behavior

Interpretasi model:

- a. Konstanta sebesar 24,342 menunjukkan bahwa ketika variabel independen bernilai nol, maka nilai dasar kinerja berada pada angka tersebut.
- b. Koefisien WLB sebesar -0,59 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor pada variabel WLB akan menurunkan skor kinerja sebesar 0,59, dengan asumsi variabel lain konstan.
- c. Koefisien OCB sebesar 0,26 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan OCB akan meningkatkan kinerja sebesar 0,26, meskipun secara statistik tidak signifikan.

**5. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,073 menunjukkan bahwa variabel work life balance dan organizational citizenship behavior hanya mampu menjelaskan 7,3% variasi kinerja karyawan. Dengan demikian, sebesar 92,7% variasi kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki daya jelaskan yang rendah, sehingga masih banyak faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan kinerja karyawan.

**6. Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	t hitung	Sig	Keterangan
Work Life Balance	-2,132	0,035	Signifikan
OCB	1,271	0,207	Tidak Signifikan

a. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja

Nilai signifikansi sebesar 0,035 (<0,05) menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, arah hubungan negatif

mengindikasikan adanya kemungkinan bahwa skor tinggi pada instrumen mencerminkan ketidakseimbangan kerja-hidup. Dengan demikian, semakin tinggi ketidakseimbangan, semakin menurun kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja merupakan faktor penting dalam menjaga stabilitas performa. Ketidakseimbangan dapat memicu stres kerja, kelelahan emosional, dan penurunan produktivitas.

b. Pengaruh OCB terhadap Kinerja

Nilai signifikansi sebesar 0,207 ( $>0,05$ ) menunjukkan bahwa OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Meskipun arah hubungan positif, pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku ekstra-peran belum menjadi faktor utama dalam sistem evaluasi kinerja perusahaan.

## **7. Uji Simultan (Uji F)**

Nilai F sebesar 3,960 dengan signifikansi 0,022 ( $<0,05$ ) menunjukkan bahwa secara bersama-sama work life balance dan organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun secara simultan signifikan, kontribusi keduanya relatif kecil sebagaimana tercermin dalam nilai  $R^2$  yang rendah.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Pengaruh Work Life Balance**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini memperkuat teori bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berperan dalam menjaga kondisi psikologis karyawan.

Ketidakseimbangan kerja dapat menyebabkan:

- a. Work-family conflict
- b. Stres berkepanjangan
- c. Burnout
- d. Penurunan konsentrasi kerja

Dengan demikian, kebijakan perusahaan terkait jam kerja, pembagian tugas, dan fleksibilitas waktu menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas.

## **2. Analisis Ketidaksignifikanan OCB**

Tidak signifikannya OCB dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku sukarela belum secara langsung berdampak pada penilaian kinerja formal. Hal ini dapat disebabkan oleh:

- a. Sistem evaluasi kinerja lebih menitikberatkan pada pencapaian target kuantitatif.
- b. Budaya organisasi belum sepenuhnya mendorong partisipasi aktif di luar tugas utama.
- c. Faktor usia dan masa kerja yang relatif matang, sehingga fokus pada tanggung jawab formal.

Temuan ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh OCB sangat kontekstual dan dipengaruhi budaya organisasi.

## **3. Implikasi Teoritis**

Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks PT. Kerta Rajasa Raya, faktor keseimbangan kerja lebih relevan dibandingkan perilaku ekstra-peran dalam memengaruhi kinerja. Hal ini menegaskan bahwa stabilitas psikologis menjadi prasyarat penting sebelum perilaku sukarela dapat berkembang secara optimal.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi keseimbangan kerja-kehidupan (WLB) dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) hanya berkontribusi sebesar 7,3% terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa komponen yang tidak dibahas dalam penelitian ini berkontribusi sebesar 92,7% terhadap perbedaan kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung hipotesis kedua bahwa keseimbangan kerja-kehidupan memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja. Karyawan dapat mengelola pekerjaan mereka dengan lebih baik jika mereka menerapkan keseimbangan kerja-kehidupan. Pada akhirnya, ini meningkatkan produktivitas mereka. Hasil ini sejalan dengan Lukmiati dkk. (2020) dan Johari dkk. (2017), yang juga menemukan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan perusahaan yang membantu karyawan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

Sebaliknya, hipotesis ketiga ditolak, yang berpendapat bahwa ada hubungan yang signifikan antara OCB dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, pengaruh OCB terhadap

kinerja tidak signifikan secara statistik (Sig = 0,207). Beberapa hal dapat menyebabkan hal ini, seperti kurangnya penghargaan untuk perilaku ekstra peran, budaya organisasi yang tidak mendukung, dan karyawan yang tidak setia. Mayoritas responden berada dalam kelompok usia >40 tahun, yang cenderung lebih fokus pada stabilitas dan tugas inti dibandingkan kontribusi ekstra peran. Selain itu, loyalitas yang rendah terhadap perusahaan juga membatasi motivasi karyawan untuk menunjukkan OCB, sebagaimana didukung oleh Pratama et al. (2022). Dengan demikian, diperlukan intervensi manajerial yang lebih strategis, seperti penguatan budaya organisasi dan pemberian penghargaan yang memadai, untuk mendorong perilaku OCB secara efektif di masa depan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Akter, A., Awal Hossen, M., & Islam, M. N. (2019). Impact of work life balance on organizational commitment of university teachers: evidence from jessore university of science and technology. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(04). <https://doi.org/10.18535/ijprm/v7i4.em01>.
- Angeline, L. (2016). Pengaruh Work life balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Cabang Relasi Indah Jakarta. Skripsi. Universitas Mercu Buana: Jakarta.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199-214.
- Anggraeni, P. N. (2018). Hubungan Jenjang Karir dengan Work-Life Balance Pada Wanita Karir. UIN Sunan Ampel Surabaya: Skripsi.
- Barsah, A. (2019). pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 1-15.
- Damayanti, R., Lubis, M. R., & Effendy, S. (2020). Hubungan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 134–142. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.307>.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.
- Fajar, G. M. (2024). Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Galang Tinggi Raya. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 295–301. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2072>.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Ganapathi, I. M. D & Gilang, A. (2016). The Influence of Work Life Balance on Employees Job Satisfaction (Study at PT. BIO Farma PERSERO). *E-Proceeding of Management*, 3(1), 506-511

- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ibrahim, F. F. (2022). Perbandingan Work Life Balance antara pekerja laki-laki dan perempuan di DKI Jakarta selama Work From Home (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Jayani, D. H. (2021). Indeks kualitas pekerjaan Indonesia (Agustus 2019-Februari 2021). [https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/2f399ed08441\\_131/kualitas-pekerjaan-indonesia-menurun-akibat-pandemi](https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/2f399ed08441_131/kualitas-pekerjaan-indonesia-menurun-akibat-pandemi).
- Kilvin, K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sinetra di Kota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Leksono, L. A. B. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Karyawan (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah).
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688).
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Pazrina, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 112–123. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1122>.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>.
- Riyanto, D., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Person Job Fit dan Job Crafting Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 426-433.
- Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(01).
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1, 1044–1054.
- Saina, I.V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Satwika, P. A., & Himam, F. (2014). Kinerja karyawan berdasarkan keterbukaan terhadap pengalaman, organizational citizenship behavior dan budaya organisasi. *Jurnal psikologi*, 41(2), 205-217.

- Shalahuddin, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kubu Raya. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 9(2), 107-117.
- Subawa. I Made Bagus Arya dan Suwanda. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 6 No 9, ISSN: 2302-8912.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1 (1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>.
- Titisari. P. (2019). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (1 (ed.)). Mitra Wacana Media.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2019). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13. <https://doi.org/10.18860/psi.v12i1.6391>.
- Warmansyah, S., & Syahputra, A. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pengelolaan Dana Desa Di Kecamatan Pintu Rime Gayo. *J-Iscan: Journal Of Islamic Accounting Research*, 4(1), 1-10.
- Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of Work life balance on Employee Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research and Innovation*, 4(2), 60-79.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>.