

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Pada Karyawan PT Okta Rekananda Instrument)

Kulsum Fitriani¹, Edi Suryadi², Budi Santoso³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pendidikan Indonesia

¹kulsumfitriani@upi.edu, ²edi_suryadi@upi.edu, ³budisantoso@upi.edu,

ABSTRACT - This study was conducted to determine the effect of work-life balance (WLB) on organizational citizenship behavior (OCB) with job satisfaction as a mediating variable in PT Okta Rekananda Instrument employees. The purpose of this study is to identify the mediating role of job satisfaction in the relationship between work-life balance (WLB) and Organizational Citizenship Behavior (OCB). The research method is quantitative verifiative with the number of samples in this study being 52 employees obtained from a survey using 32 questionnaire items distributed to employees of PT. Okta Rekananda Instrument. The analysis technique used in this study will use Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM-PLS) analysis. The results showed that work-life balance (WLB) did not directly affect Organizational Citizenship Behavior (OCB), job satisfaction (JS) had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB), work-life balance (WLB) had a positive and significant effect on job satisfaction (JS) and work-life balance (WLB) on organizational citizenship behavior (OCB) mediated positively by job satisfaction (JS).

Keywords: Work Life Balance, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviour

ABSTRAK - Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh work-life balance (WLB) terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Okta Rekananda Instrument. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi peran mediasi job satisfaction dalam hubungan antara work-life balance (WLB) terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Metode penelitian merupakan kuantitatif verifikatif dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 karyawan yang diperoleh dari survei menggunakan 32 item kuesioner yang disebar pada karyawan PT Okta Rekananda Instrument. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan analisis Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance (WLB) tidak berpengaruh secara langsung terhadap organiaational citizenship behavior (OCB), job satisfaction (JS) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap organizatinal citizenship behavior (OCB), work-life balance (WLB) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

job satisfaction (JS) dan work-life balance (WLB) terhadap organizatinal citizenship behavior (OCB) dimediasi secara positif oleh job satisfaction (JS).

Kata Kunci: keseimbangan kerja dan kehidupan, perilaku kewarganegaraan organisasional, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan-perusahaan dituntut untuk merumuskan kebijakan dalam menghadapi persaingan yang sangat kompetitif seperti yang terjadi saat ini, terutama kebijakan mengenai sumber daya manusia. Setiap aktivitas organisasi melibatkan orang-orang yang aktif dan dominan. Mereka bertindak sebagai perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2015). Sumber daya manusia, yang sering disebut sebagai karyawan, yang melakukan kontribusi yang signifikan. kontribusi maksimal dari karyawan dapat meningkatkan kinerja bisnis dan membantu perusahaan bersaing dengan perusahaan lain (Hakim, 2020).

Perilaku kewarganegaraan organisasional (*organizational citizenship behavior-OCB*) yang dimiliki oleh karyawan adalah salah satu komponen yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan (Supriyanto et al., 2020). OCB juga terbukti dapat meningkatkan efektivitas, kinerja, dan kesuksesan

perusahaan (Geus et al., 2020), meningkatkan efektivitas, dan mendukung kesuksesan perusahaan (Chiu, 2019; Paillé, 2013; Teh et al., 2012). Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa bisnis membutuhkan karyawan yang mampu melakukan lebih banyak daripada yang diharapkan dan berusaha untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Wibowo, 2017).

Meskipun organisasi tidak memberlakukan secara formal kewajiban bagi karyawan untuk menunjukkan *organizational citizenship behavior*, Perilaku ini biasanya memainkan peran penting dalam seberapa efektif operasi organisasi. (Bolino et al., 2002) dan seringkali dikaitkan dengan indikator keberhasilan organisasi. (Podsakoff et al., 2009). Shweta dan Sriarang (2009) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* mencakup semua upaya yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan kebijaksanaan mereka, yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan kompensasi. Sangat penting untuk menyadari manfaat sikap *organizational citizenship behavior* dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan manager HRD PT Okta Rekananda Instrument menyatakan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang menunjukkan indikasi *organizational citizenship behavior* yang masih rendah. Beberapa karyawan tidak bersedia untuk melakukan kegiatan ekstra peran seperti tidak aktif berpartisipasi dalam kegiatan atau proyek tim yang tidak langsung terkait dengan pekerjaan pokok mereka. Masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi aturan atau kebijakan non-wajib

perusahaan yang dirancang untuk meningkatkan kerjasama dan keberlanjutan organisasi. Menurutnya perlu untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mendorong perilaku *organizational citizenship behaviour* karyawan sehingga perilaku tersebut dapat mendorong kinerja serta pencapaian perusahaan.

Work life balance adalah salah satu komponen yang dapat memengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* (Prasetio, 2017). *Work-life balance* diartikan sebagai tingkat kepuasan seorang karyawan terhadap keterlibatan dirinya dalam peran ganda yang dimilikinya dalam kehidupan. Selain itu, *work life balance* juga diinterpretasikan sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan aktivitas luar pekerjaan, sehingga individu dapat menjalani kehidupan dengan kepuasan (Lazar & Ratiu, 2010 dalam May & Shalahuddin, 2021). sangat penting bagi karyawan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi untuk menjaga kesejahteraan mereka. Hal ini dapat memastikan bahwa karyawan tetap bahagia dan produktif dalam pekerjaan mereka, mampu menjadi lebih fokus, mampu memberikan kontribusi positif, lebih fokus, dapat mengeksplorasi hobi di luar lingkup pekerjaan, dan mampu menjaga batas yang sehat antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Iroth, dkk (2011), Prasetio (2016), May & Shalahudin (2021), Helmy & Pratama (2021), dan Nadesan (2020), disimpulkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki dampak yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

TINJAUAN PUSTAKA

Work-Life Balance

Untuk dapat memaksimalkan kinerja mereka, karyawan harus merasa bahagia. Asari (2022). Salah satu sumber kebahagiaan karyawan adalah dari kehidupan pribadi mereka dan keluarga mereka. Oleh karena itu, penting untuk menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan seseorang agar karyawan dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka. Menurut (Mendis & Weerakkody, 2017) *work life balance* merupakan cara kerja di mana karyawan dapat mengimbangi tanggung jawab mereka di tempat kerja dengan tanggung jawab lain, seperti merawat saudara atau anak. Menurut (Lockwood, 2003) *work-life balance* adalah suatu keadaan di mana kebutuhan kerja dan kehidupan pribadi seorang individu seimbang. *Work-life balance* Pada pandangan pekerja merupakan pilihan untuk mengimbangi tanggung jawab pribadi dan kerja serta tanggung jawab keluarga. Menurut perspektif perusahaan, istilah ini dapat menciptakan tantangan dalam membentuk budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka di tempat kerja. Menurut (Hayman, 2005) *work-life balance* yaitu untuk menghindari konflik, seseorang harus menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan hal lainnya dalam kehidupan mereka di luar pekerjaan.

Work-Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior merujuk pada aksi sukarela yang diambil oleh karyawan yang tidak secara eksplisit diwajibkan oleh pekerjaan mereka. Tindakan ini berkontribusi pada efektivitas dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan. Di

sisi lain, *work-life balance* mencakup keseimbangan antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadi, ketika individu mencoba memenuhi tanggung jawab dan mencapai aspirasi mereka di kedua area tersebut. Terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* (Soelton, 2023). Penelitian tersebut mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Erdianza, Tentama, & Sari, 2020), (Iroth, Pio, & Tatimu, 2022). Studi secara konsisten menunjukkan adanya korelasi positif antara *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan oleh karyawan. Kemampuan untuk mengelola tanggung jawab pribadi dan pekerjaan dengan efektif dapat mengurangi tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Job Satisfaction

Job satisfaction adalah perasaan yang dimiliki seorang karyawan tentang segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. *job satisfaction* adalah Perasaan positif tentang pekerjaan yang diperoleh dari evaluasi karakteristik masing-masing individu (Robbins & Judge, 2021). *Job satisfaction* merupakan hal yang bersifat individual, *job satisfaction* ini memiliki tingkatan yang berbeda bagi setiap individunya berdasarkan nilai yang berlaku pada dirinya sendiri. Sehingga kepuasan ini merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaannya atas pekerjaan, lingkungan, serta hubungan dengan rekan kerja juga atasan. (Luthans, 2011) menjelaskan *job satisfaction* adalah hasil dari persepsi pekerja tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting

bagi mereka. *job satisfaction* merupakan cara seorang karyawan mempersepsikan kepuasan tentang pekerjaannya, maka *job satisfaction* yang ditunjukkan oleh seseorang berbeda dengan orang lain. Oleh sebab itu, *job satisfaction* berhubungan langsung dengan *employee attitudes* (sikap karyawan) terhadap pekerjaan mereka.

Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior (OCB) didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh karyawan secara sukarela untuk mendukung fungsi dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan, bahkan di luar tanggung jawab pekerjaan formal mereka. Sebaliknya *job satisfaction* merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat kepuasan dan pemenuhan seseorang dalam lingkungan kerja mereka (Hasanah, Suryadi, & Askolani, 2023) Hubungan antara *Job Satisfaction* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* telah banyak di teliti. Karyawan lebih cenderung terlibat dalam *organizational citizenship behavior* jika mereka memiliki tingkat kepuasan kerja yang positif. Karyawan yang puas memiliki pemahaman yang kuat tentang posisi dan organisasi mereka, dan mereka ingin melakukan kontribusi yang lebih besar daripada pekerjaan formal mereka. Hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif antara *Job Satisfaction* dan *Organizational Citizenship Behavior* adalah penelitian menurut (Sholikhah & Frianto, 2022) Penelitian lain yang mendukung yaitu penelitian oleh (Iswari & Partina, 2021) (Ismailah & Hendro, 2021). Dimana hubungan kedua variabel ini didasarkan pada prinsip bahwa karyawan yang puas cenderung melakukan tindakan

pilihan yang menguntungkan organisasi mereka. Hubungan positif antara *Job Satisfaction* dan *Organizational Citizenship Behavior* telah didukung secara konsisten oleh penelitian empiris.

Work-Life Balance Terhadap Job Satisfaction

Dalam dunia kerja modern, *work-life balance* yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk berhasil mengelola tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi seseorang, telah menjadi semakin penting. *Job Satisfaction* sangat penting bagi individu maupun organisasi, karena karyawan yang puas lebih cenderung produktif, terlibat, dan berkomitmen pada pekerjaan mereka (Sunarta, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, et al., 2022) (Aruldoss, Kowalski, Travis, & Parayitam, 2022) (Brough, et al., 2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan *work life balance* terhadap *Job Satisfaction*. Pekerja yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang lebih baik lebih, akan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada mereka yang memiliki keseimbangan yang lebih rendah.

Work-Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Job Satisfaction

Peranan *Job satisfaction* dalam memediasi *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* telah dibuktikan melalui penelitian empiris yang dilakukan oleh Erdianza, Tentama, & Sari, (2020); Mashudi dan Erdiansyah, R. (2023) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh signifikan peran *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*. Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prasetio, Yuniarsih, & Ahman, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif verifikatif, yang berarti menguji apakah ada hubungan positif dan signifikan antara variabel penelitian. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner. Unit analisis atau responden dalam penelitian adalah karyawan di PT Okta Rekananda dijadikan sebagai subjek penelitian. Sedangkan, objek dari penelitiannya yaitu variabel yang terdiri dari variabel bebas (*Independent*) *Work-Life Balance* (X_1), *Job Satisfaction* (M) sebagai variabel mediasi, dengan variabel terikat (dependen) adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* dan *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan variabel mediasi yaitu *job satisfaction*.

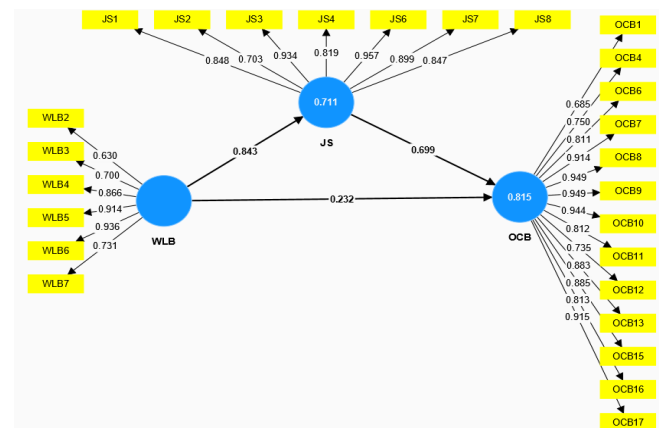
Penyebaran kuisioner dilakukan dengan menggunakan g-form yang diberikan kepada Karyawan PT Okta Rekananda. Instrumen penelitian menggunakan skala *likert* lima (5) poin. Responden diberikan pilihan jawaban menggunakan skala rentang 5 poin dimulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju). Adapun populasi penelitian ini sebanyak 107 dan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan memakai rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga dapat di peroleh sampel perhitungan sebanyak 52 Karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.

Dalam pengukuran *work-life balance* terdapat tujuh item pernyataan dengan tiga

indikator yaitu *work interference with personal life* (WIPL), *personal life interference with work* (PLIW) dan *work personal life enhancement* (WPLE). Dalam mengukur tingkat *job satsfaction* terdapat delapan pernyataan berdasarkan 5 (lima) indikator yaitu pendapatan yang diterima, kesempatan karir, sifat pekerjaan, atasan dan hubungan dengan rekan kerja. Sedangkan, dalam mengukur *organizational citizenship behavior* (OCB) terdapat 17 pernyataan berdasarkan indikator *altruism* (perhatian terhadap kesejahteraan orang lain), *sportsmanship* (Sportif), *courtesy* (saling menghormati), *conscientiousness* (Teliti), dan *civic virtue* (mengutamakan kepentingan umum).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas



Gambar 1.
Hasil PLS-SEM Algoritm

Dari hasil outer model dengan SmartPLS 4 seperti pada gambar. 1 nilai *loading factor* (LF) dinilai valid adalah $\geq 0,5$ dan idealnya $\geq 0,7$ dengan nilai AVE harus $>0,5$ (Hair et al., 2014) Berdasarkan hasil print out perintah Algoritma Hitung PLS pada gambar 1. dinyatakan nilai LF $\geq 0,6$ sehingga seluruh indikator pada model yang

telah disesuaikan dinyatakan valid. Adapun pernyataan yang telah dihilangkan karena memiliki nilai $< 0,05$ dan dinyatakan tidak valid yaitu satu indikator *work-life balance* (WLB1), satu indikator *job satisfaction* (JS1) dan empat indikator *organizational citizenship behavior* (OCB2, OCB3, OCB5, OCB15).

Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)	Ket
Job Satisfaction	0,940	0,948	0,952	0,742	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior	0,968	0,973	0,972	0,729	Reliabel
Work-Life Balance	0,888	0,914	0,915	0,647	Reliabel

Sumber data: Primer (2023)

Evaluasi nilai reliabilitas konstruk diukur dengan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Semua nilai konstruk harus memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,7$. Pada tabel 1. nilai Cronbach's Alpha seluruh konstruk lebih besar dari 0,7 dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator konsisten dalam mengukur konstruk.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2
Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
WLB -> OCB	0,232	0,206	0,155	1,494	0,068
JS -> OCB	0,699	0,719	0,139	5,023	0,000
WLB -> JS	0,843	0,851	0,030	28,556	0,000
WLB -> JS -> OCB	0,589	0,610	0,108	5,470	0,000

Pada tahap ini evaluasi model struktural akan dianalisis dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk yang ditunjukkan dengan nilai t statistik dengan melihat output pilihan hitung PLS Bootstrapping untuk melihat nilai Tstatistic atau t-

value dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4. Hipotesis (H_a) akan diterima ketika t-value $> 1,65$ (*one tailed*) atau dapat juga dengan menggunakan indikator p-value $< 0,05$ (Hussein, 2015).

H1. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Organizational Citizenship Behavior

Uji hipotesis pertama yaitu melihat apakah ada pengaruh positif antara variabel *work-life balance* (WLB) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) secara langsung. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa *work-life balance* (WLB) tidak berpengaruh secara langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang ditunjukkan pada nilai jalur koefisien dengan pengaruh sebesar 0,232 dengan nilai t-statistik ($1,494 < 1,65$) dan p-value ($0,068 > 0,05$). Hal tersebut mengindikasikan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT Okta Rekananda Instrument.

H2. Pengaruh Job Satisfaction terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh *job satisfaction* (JS) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), yang ditunjukkan pada nilai jalur koefisien dengan pengaruh sebesar 0,699 dengan nilai t-statistik ($5,023 > 1,65$) dan p-value ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* (JS) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi *job satisfaction* maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan PT Okta Rekananda Instrument dan begitu juga sebaliknya, jika terjadi penurunan pada tingkat *job satisfaction* maka

tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan akan menurun.

H3. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Job Satisfaction

Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh *work-life balance* (WLB) terhadap *job satisfaction* (JS) yang ditunjukkan pada nilai jalur koefisien yang mempunyai pengaruh sebesar 0,843 dengan nilai t-statistik ($28,556 > 1,65$) dan *p-value* ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* (WLB) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (JS). Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi *work-life balance* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PT Okta Rekananda Instrument dan begitu juga jika sebaliknya, jika terjadi penurunan pada tingkat *work-life balance* maka tingkat *job satisfaction* pegawai akan menurun.

H4. Work-Life Balance terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Job Satisfaction

Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh *work-life balance* (WLB) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui *job satisfaction* (JS) yang ditunjukkan pada nilai jalur koefisien dengan pengaruh sebesar 0,589 dengan nilai t-statistik ($5,470 > 1,65$) dan *p-value* ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *work-life balance* (WLB) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dimediasi secara positif oleh *job satisfaction* (JS). Hal tersebut mengindikasikan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap

organizational citizenship behavior karyawan PT Okta Rekananda Instrument.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erdianza, Tentama, & Sari (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh signifikan *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*. Artinya, jika tingkat *work-life balance* karyawan PT Okta Rekananda Instrument tinggi maka hal tersebut akan mendorong pada peningkatan *organizational citizenship behavior* nya, yang didukung oleh peningkatan terhadap kepuasan kerjanya di perusahaan. Penelitian lain yang serupa oleh Mashudi dan Erdiansyah, R. (2023), menyatakan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* dapat dimediasi oleh *job satisfaction*. Hal tersebut terjadi karena karyawan yang mampu membagi peran dalam hal waktu antara waktu bekerja dengan waktu untuk urusan pribadi serta telah mencapai kepuasan kerja yang tinggi dan kepuasan terhadap kehidupan pribadi mereka akan mendorong perilaku sukarela. Kemampuan karyawan untuk mengalokasikan waktu dan juga perasaan untuk terlibat dalam pekerjaan dan juga kehidupan pribadi akan mendorong karyawan untuk menciptakan keseimbangan positif di tempat kerja dan kehidupan pribadinya yang pada akhirnya akan mendukung munculnya kepuasan kerja, perilaku sukarela dalam berkontribusi positif terhadap rekan kerja dan kepedulian terhadap organisasi.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu dimediasi oleh variabel *job satisfaction* pada karyawan PT Okta Rekananda Instrument, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Serta *work-life balance* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), melainkan harus melalui perantara yaitu *job satisfaction*. Artinya, *job satisfaction* memiliki peran dalam memediasi hubungan *work-life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Okta Rekananda Instrument. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat WLB yang tinggi akan mampu meningkatkan tingkat OCB dengan melakukan dorongan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Okta Rekananda Instrument. Maka dari itu, sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan khususnya yang dapat ditingkatkan melalui indikator kepuasan terhadap pendapatan yang diterima, kesempatan karir dalam perusahaan, sifat pekerjaan itu sendiri seperti memberi kebebasan untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan cara kerja yang membuat mereka nyaman, kepuasan terhadap atasan atau supervisor dan kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja, untuk dapat meningkatkan OCB karyawan PT Okta Rekananda Instrument.

Daftar Pustaka

- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work– life balance and job satisfaction: moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240-271.
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Thomas, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work– life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724-2744. doi:10.1080/09585192.2014.899262
- Erdianza, N., Tentama, F., & Sari, E. Y. (2020). The Effect of Work Enjoyment and Work-life Balance on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as Mediator. *International Journal of Management and Humanities (IJMH)*, 4(7), 67-73.
- Hasanah, S. F., Suryadi, E., & Askolani. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *JURNAL INVESTASI*, 9(3), 143-154.
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91.
- Iroth, A. F., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. *Productivity*, 3(4), 354-360.
- Ismailah, R. R., & H. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan. *Sosio e-Kons*, 13(2), 129-137. doi:http://dx.doi.org/10.30998/sosioekons.v13i2.9749
- Iswari, J. D., & Partina, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(2), 157-172.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance Challenges and Solutions. *SHRM Research*, 2(10), 1-10.

- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach 12th Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mashudi, P. A., & Erdiansyah, R. (2023). The Effect of Work-Life Balance And Job Embeddedness On Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal Transnational Universal Studies*, 1(9), 821-834.
- Mendis, M. D., & Weerakkody, W. A. (2017). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72-100.
- Prasetio, A. P., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2017). Analisis Peran Mediasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dalam Hubungan Work-Life Balance dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel di Bandung. *Pengembangan Greenpreneurship Sebagai Bagian Integral Dari GCG* (pp. 1-22). Bandung: PROSIDING MEBC.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sholikhah, C. I., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 291-301.
- Soelton, M. (2023). How Did It Happen: Organizational Commitment and Work-Life Balance Affect Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 14(1), 149-164.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, XVI(2), 63-75.
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Family-Supportive Supervisor. *Front. Psychol*, 13(906876), 1-12.
doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>