

DOI: <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i3>

Received: 02 September 2024, Revised: 23 September 2024, Publish: 24 September 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Burnout, Worklife Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus: PT Tunas Struktur Indonesia)

Dinda Mulia¹, Wenny Desty Febrian²¹Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, dindamulia8@gmail.com²Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, wenny.desty.febrian@undira.ac.idCorresponding Author: wenny.desty.febrian@undira.ac.id²

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *burnout*, *worklife balance* dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 80 orang. Teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 80 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi pustaka, observasi, dan kuesioner. Teknik pengujian yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil : $Y = 17.276 + -0,369 (X1) + 0,302 (X2) + 0,448 (X3)$ dan uji hipotesis yang terdiri atas uji t dan uji f. Hasil penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh negative dan signifikan antara *burnout* terhadap *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan dengan $0,000 > 0,05$ dan nilai t hitung $-5.368 > 1,991$. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *worklife balance* terhadap *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan dengan nilai Sig. $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,020 > 1,991$. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan dengan nilai $,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,005 > 1,991$. (4) Terdapat pengaruh dan signifikan antara *burnout*, *worklife balance* dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan dengan nilai f hitung $47.080 > 2,72$, koefisien korelasi (R) sebesar 0,749 yang berarti keeratan antar variabel cukup kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,650 yang artinya 65 % ketiga variabel bebas mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: *burnout*, *worklife balance* dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*:

PENDAHULUAN

Di zaman globalisasi yang semakin kompetitif, dinamika dunia kerja mengalami perubahan yang signifikan. Perubahan ini tidak hanya mempengaruhi cara kerja, tetapi juga kesejahteraan karyawan di dalam organisasi. Sering kali, tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan tekanan untuk mencapai target organisasi menyebabkan karyawan mengalami burnout, sebuah kondisi kelelahan fisik dan mental yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan individu. Burnout tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga dapat merusak hubungan kerja yang harmonis dan mengurangi kontribusi

karyawan terhadap organisasi di luar tugas-tugas formal mereka. Kondisi ini memunculkan pertanyaan penting: bagaimana organisasi dapat menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesehatan mental karyawan untuk mendorong perilaku positif seperti *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Konsep *Organizational Citizenship Behaviour*, atau yang sering disingkat OCB, merupakan perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh karyawan yang melampaui kewajiban formal mereka. Perilaku ini penting karena berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Perilaku karyawan yang dimaksud disini adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu didalam tempat kerja baik itu kepada rekan kerja ataupun perusahaan. Perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan dalam Perusahaan tercermin melalui sikap mematuhi peraturan dan kebijakandi tempat kerja, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugasekstra, menolong rekan kerja, melakukan tugas ekstra yang diberikan perusahaan dengan baik. (Lukito, 2020) OCB tidak hanya mendorong kolaborasi yang lebih baik di antara karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, mencapai OCB yang optimal tidak mudah, terutama dalam aspek di mana *burnout* menjadi masalah yang umum. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat menentukan keberhasilan perusahaan (Susanto et al., 2024). Selain *burnout*, *work-life balance* menjadi faktor krusial yang harus diperhatikan oleh organisasi. Keberadaan *work-life balance* mengacu pada kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ketika keseimbangan ini terganggu, karyawan dapat mengalami stres yang berkepanjangan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Menjaga *work-life balance* tidak hanya penting untuk kesehatan mental karyawan, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung OCB. Pertanyaan yang muncul kemudian adalah sejauh mana *work-life balance* dapat memitigasi dampak negatif *burnout* terhadap OCB.

Budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk perilaku karyawan. Budaya yang mendukung kerjasama, inovasi, dan komunikasi yang terbuka cenderung mendorong karyawan untuk terlibat lebih dalam dalam aktivitas yang bermanfaat bagi organisasi, termasuk OCB. Sebaliknya, budaya yang kaku dan otoriter dapat menghambat inisiatif karyawan untuk berkontribusi lebih, karena mereka merasa kurang dihargai dan didukung. Hal ini membuat budaya organisasi yang positif dapat menjadi penentu utama dalam meningkatkan OCB, terutama dalam situasi di mana *burnout* dan *work-life balance* menjadi isu yang serius. Ketiga faktor ini—*burnout*, *work-life balance*, dan budaya organisasi—berinteraksi secara kompleks dan saling mempengaruhi dalam menentukan tingkat OCB di dalam organisasi. *Burnout* dapat mengurangi kemampuan karyawan untuk berpartisipasi dalam OCB, namun, dengan *work-life balance* yang baik dan budaya organisasi yang mendukung, dampak negatif *burnout* ini dapat diminimalisir.

Burnout dikatakan sebagai salah satu dampak negative pada kesejahteraan, tingkat, tingkatfisik, dan mental. Pada dasarnya *burnout* bukan merupakan gejala dari stress kerja, melainkan hasil dari stress kerja yang tidak dapat dikelola dengan baik sehingga menjadi hal yang cukup serius. Artinya, *burnout* merupakan reaksi negatif yang timbul pada lingkungan kerja ketika seseorang tidak dapat mengelola stresnya (Indra & Rialmi, 2022). Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, seperti kebutuhan psikis yaitu *work-life balance* serta kebutuhan materil, untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Work-life balance merupakan kapabilitas seorang individu dapat memenuhi tugas dari pekerjaannya serta tuntutan dari luar pekerjaan, dan hal tersebut membuat individu bahagia. *Work-life balance* juga merupakan suatu cara untuk karyawan memiliki gaya hidup sehat dan bermanfaat, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi peningkatan kinerja mereka (Muliawati, 2020)

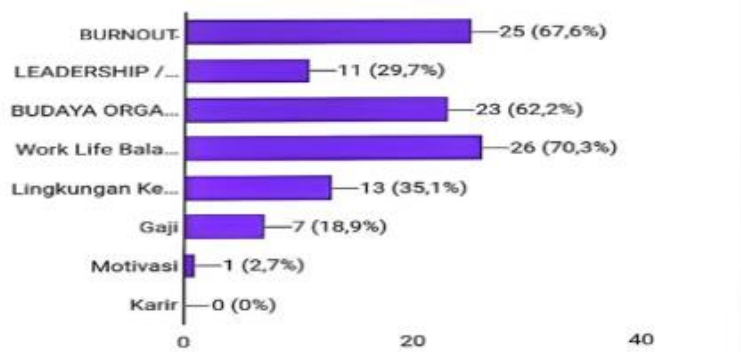
Budaya Organisasi berperan penting dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (Puspitasari et al., n.d.) Untuk itu peran sumber

daya manusia sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk memberikan kepastian kepada manajemen agar bertindak dengan baik untuk kepentingan serta tujuan perusahaan. Budaya organisasi mempunyai 6 indikator yaitu : Inovatif memberi sorotan pada tiap permasalahan berorientasi pada hasil, berorientasi pada seluruh kepentingan pekerja, agresif didalam bekerja, mempertahankan serta memelihara kestabilan kerja. Dalam konteks ini, *Organizational Citizenship Behavior* menjadi topik penting dalam studi perilaku organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* mencakup perilaku sukarela karyawan di luar tugas formal mereka, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana *burnout*, *work-life balance*, dan budaya organisasi dapat memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan antara variabel-variabel ini. Sebagai contoh, beberapa penelitian menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sementara *work-life balance* dan budaya organisasi dapat berkontribusi pada peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*. Namun, masih diperlukan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana variabel-variabel ini saling terkait dan berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *burnout*, *work-life balance*, dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang hubungan ini, diharapkan dapat dikembangkan strategi manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. (Abdurrohim, 2019),(Fentrio et al., n.d.)

Tahun	Laki – laki	Perempuan	Jumlah
2021	50	30	80
2022	50	30	80
2023	50	30	80

Gambar 1 Data Karyawan 3 tahun terakhir



Gambar 2 Grafik Hasil Pra Survey

Berdasarkan hasil prasurvey di atas dapat di lihat bahwa variable terbanyak terdapat pada diagram batang di *Burnout* (67,6%)Budaya Organisasi (62,2%) , dan *Work life balance* (70,3%). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variable tersebut menjadi faktor yang berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behaviour* .

METODE

Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut (Jelita & Srimulyani, 2022) Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan dalam suatu penelitian berlandaskan filsafat *positivism*, yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, kemudian pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data yang memiliki sifat kuantitatif atau statistik.

Menurut (Dewi.D.A.P.R, I Ketut Setia Sapta, 2022), Populasi adalah keseluruhan subjek yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti berdasarkan kualitas dan karakteristik tertentu, dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di perusahaan swasta di bidang konstruksi di daerah Jakarta barat yang berjumlah 80 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yaitu sejumlah individu yang dipilih dari populasi dan merupakan bagian yang mewakili keseluruhan anggota populasi. Sampel yang baik memiliki sifat *representative* terhadap populasi. Suatu sampel yang tidak *representatif* terhadap setiap anggota populasi, berapa pun ukuran sampel itu, tidak dapat digeneralisasi terhadap populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. (Suriani et al., 2023)

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*. *Sampling Jenuh* adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota dari populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi bagian dari sampel karena populasi kurang dari 100 maka semua populasi dijadikan *sample*. Ini dilakukan tanpa memandang karakteristik individu atau atribut tertentu.

Menurut (Ginting Suka, 2022) Metode pengambilan data riset kuantitatif dilakukan dalam tatanan riset survei memberikan kuesioner guna melihat perspektif poin riset. Tata cara riset survei merupakan riset yang dilakukan dengan memakai kuesioner selaku perlengkapan riset yang dilakukan pada populasi besar ataupun kecil, akibatnya bisa disimpulkan kondisi relatif, distribusi serta ikatan antar variabel. Tata cara survei merupakan metode di mana periset melakukan penyebaran kuesioner ataupun skala riset pada sampel guna mendefinisikan perilaku, pandangan, sikap ataupun karakter responden. Rancangan instrumen dalam riset ini merupakan alat ukur.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan analisis data berdasarkan data yang didapatkan dengan cara menyebar kuisisioner yang berisi pernyataan tertulis kepada karyawan skala ukur yang digunakan yaitu *likert*. Metode Analisis data dengan **regresi linier berganda** dan dengan program perangkat lunak analitik IBM SPSS versi 26 digunakan untuk memproses data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut (Millena & Donal Mon, 2022) Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan bahwa instrumen konsisten dan tepat dalam mengukur konstruk. Dikatakan reliabel apabila nilai signifikansi hasil pengujian Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

.VARIABLE	CRONBACH ALPHA	KRITERIA
X1	0,717	RELIABLE
X2	0,765	RELIABLE
X3	0,844	RELIABLE
Y	0,801	RELIABLE

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai Cronbach Alfa lebih besar dari 0,70 dan nilai r bernilai positif, dengan demikian maka butir pernyataan variabel *Burnout*, *Work Life Balance*, Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan reliabel.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.276	2.342		7.377	.000
	burnout	-.369	.069	-.379	-5.368	.000
	worklife balance	.302	.100	.258	3.020	.003
	budaya organisasi	.448	.090	.427	5.005	.000

a. Dependent Variable: oragizational cutizebship behavior

Sumber : Olah data Peneliti , Juli 2024

Dari hasil perhitungan di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut : $Y = 17.276 + -0,369 (X1) + 0,302 (X2) + 0,448 (X3)$ Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 17.276 menyatakan bahwa jika nilai variabel X1, X2 dan X3 tidak ada atau = 0, maka nilai Organizational Citizenship Behavior adalah sebesar 17.276.
2. Koefisien korelasi variabel Burnout -0,369 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel burnout, maka hal itu menurunkan Organizational Citizenship Behavior sebesar -0,369 kali.
3. Koefisien korelasi variabel work life balance (X2) 0,302, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel work life balance, maka hal itu akan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,302.
4. Koefisien korelasi variabel Budaya Organisasi 0,448, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Budaya organisasi, maka hal itu akan meningkatkan Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,448.

Tabel 3
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		burnout	oragizational cutizebship behavior
Burnout	Pearson Correlation	1	-.546
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
oragizational cutizebship behavior	Pearson Correlation	-.546	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai (R) sebesar 0,546 yang berarti korelasi parsial hubungan antara variabel (X1) terhadap variabel (Y) termasuk pada tingkat hubungan sedang

Tabel 4
Uji t Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	17.276	2.342		7.377	.000	
	burnout	-0.369	.069	-.379	-5.368	.000	Negatif signifikan (sig < 0,05), pengaruh sebesar -0,369 unit
	worklife balance	.302	.100	.258	3.020	.003	Positif signifikan (sig < 0,05), pengaruh sebesar 0,302 unit
	budaya organisasi	.448	.090	.427	5.005	.000	Positif signifikan (sig < 0,05), pengaruh sebesar 0,448 unit

a. Dependent Variable: oragizational cutizebship behavior

Sumber : Olah Data Peneliti, Juli 2024

Melalui perhitungan yang dilakukan, maka perbandingan antara t hitung dengan $t_{\alpha/2} = t_{(\alpha/2 ; n-k-1)} = t_{(0,025 ; 76)} = 1.991$

1. Diketahui nilai Sig. 0,000 > 0,05 dan nilai t hitung -5.368 > 1,991 sehingga dapat disimpulkan bahwa dapat terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y.
2. Diketahui nilai Sig. 0,003 < 0,05 dan nilai t hitung 3,020 > 1,991 sehingga dapat disimpulkan bahwa dapat terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel Y.
3. Diketahui nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,005 > 1,991 , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X3 terhadap variabel Y.

Tabel 5
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.406	3	105.802	47.080	.000 ^b
	Residual	170.794	76	2.247		
	Total	488.200	79			

a. Dependent Variable: oragizational cutizebship behavior

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, burnout, worklife balance

Sumber : Olah Data Peneliti, Mei 2023

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh F hitung dengan nilai 2,72 dengan perhitungan $F_{table} = F(k ; n-k) = F(3 ; 76) = 2,72$

Diketahui nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung 47.080 > 2,72, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variable X1, X2 dan X3 terhadap variable Y

Tabel 6
Nilai Koefisien Determinan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 ^a	.650	.636	1.49910	1.856

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, burnout, worklife balance

b. Dependent Variable: oragizational cutizebship behavior

Sumber : Olah Data Peneliti, Juli 2024

Diketahui nilai R Square sebesar 0,650 atau 65% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y sebesar 65%.

Pengaruh Burnout Terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Hasil pengujian hipotesis Burnout (X1) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) secara parsial menghasilkan Sig. 0,000 > 0,05 dan nilai t hitung -5.368 > 1,991 Dapat disimpulkan bahwa Burnout (X1) berpengaruh negative signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y). Hal ini berarti semakin tinggi *burnout* kemungkinan besar akan menurunkan *organizational citizenship behavior* secara signifikan. Koefisien regresi *unstandardized* untuk burnout adalah -0.369. Ini berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam variabel burnout, nilai OCB diperkirakan akan menurun sebesar 0.369 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Jadi, setiap kenaikan 10% dalam *burnout* diperkirakan akan menurunkan OCB sekitar 3.69%.

Menurut penelitian ini, variabel *burnout*, yang didefinisikan sebagai kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi, seringkali muncul akibat beban kerja yang berlebihan, tuntutan yang tidak realistis, dan kurangnya dukungan. Ketika karyawan mengalami *burnout*, mereka merasa kelelahan dan tidak termotivasi, yang mengakibatkan penurunan kualitas hubungan sosial mereka di tempat kerja. Menurut Maslach dan Leiter (2016), burnout dapat menyebabkan karyawan menjadi kurang peduli terhadap tugas-tugas yang melebihi kewajiban mereka, seperti yang tercermin dalam OCB. Hal ini relevan dengan temuan pada penelitian ini yang menyatakan bahwa keberadaan *burnout* dapat memengaruhi OCB secara negatif dalam taraf yang signifikan.

Apabila ditinjau kembali menurut teori *social exchange*, diketahui bahwa individu berpartisipasi dalam hubungan sosial yang bersifat timbal balik. Dalam hal ini apabila karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan atau penghargaan dari organisasi, mereka mungkin merasa tertekan dan cenderung menurunkan kontribusi ekstra mereka. Pada objek penelitian ini, yakni PT Tunas Struktur Indonesia, menurut temuan penelitian diketahui bahwa apabila dukungan organisasi dipersepsikan kurang atau beban kerja terlalu tinggi tanpa kompensasi yang memadai, maka karyawan akan mengalami *burnout*. Akibatnya, mereka mungkin mengurangi partisipasi dalam aktivitas yang mendukung keberhasilan organisasi di luar tanggung jawab utama mereka, yang tercermin dalam rendahnya OCB.

Hal ini sejalan dengan penelitian Abdurrohimi, (2019) dan (Imaningtyas et al., 2024) bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* di berbagai sektor lainnya. Penelitian oleh Abdurrohimi (2019) menunjukkan bahwa burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap OCB, mendukung temuan bahwa karyawan yang mengalami burnout cenderung kurang berpartisipasi dalam kegiatan yang meningkatkan lingkungan kerja dan produktivitas. Penelitian Imaningtyas et al. (2024) juga mengonfirmasi bahwa burnout mengurangi motivasi karyawan untuk berperilaku prososial dan berkontribusi lebih pada organisasi, sejalan dengan hasil penelitian ini.

Apabila ditelisik lebih dalam, dalam konteks objek penelitian yakni PT Tunas Struktur Indonesia, beberapa faktor spesifik diduga dapat berkontribusi pada fenomena ini. Sebagai perusahaan konstruksi dengan lingkungan kerja yang mungkin penuh tekanan,

karyawan dapat menghadapi beban kerja yang tinggi dan *deadline* yang ketat. Apabila PT Tunas Struktur Indonesia sebagai perusahaan tidak menyediakan dukungan yang memadai atau jika ada ketidakadilan dalam beban kerja, karyawan cenderung mengalami *burnout*. Kelelahan ini mengurangi semangat mereka untuk melakukan tugas-tugas tambahan yang tidak diharapkan secara eksplisit, seperti membantu rekan kerja atau berpartisipasi dalam kegiatan sosial perusahaan.

Dengan adanya temuan penelitian ini, fenomena ini konsisten dengan teori *Social Exchange* dan literatur yang ada, yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasa kurang didukung dan kelelahan akan menunjukkan penurunan dalam perilaku yang mendukung keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola faktor-faktor penyebab *burnout* dan meningkatkan dukungan serta penghargaan untuk mempertahankan tingkat OCB yang tinggi di tempat kerja mereka.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship behaviour.

Hasil pengujian hipotesis work life balance (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) secara parsial menghasilkan $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,487 > 1,991$ Dapat disimpulkan bahwa worklife balance (X2) terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y). Sesuai dengan model regresi yang telah ditetapkan, koefisien regresi unstandardized untuk variabel ini ialah sebesar 0.302. Apabila diinterpretasikan, hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat peningkatan satu unit dalam variabel work-life balance, nilai OCB diperkirakan akan meningkat sebesar 0.302 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Hal ini berarti semakin tinggi work life balance kemungkinan besar akan meningkatkan organizational citizenship behavior secara signifikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Tahniah et al., (2022), Irfan & Marynta (2021), Soelton (2023), Imaningtyas et al., (2024), Akif Helvaci & Eker (2019) bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behaviour.

Temuan penelitian ini menyatakan bahwa adanya tingkat work-life balance yang baik menurut temuan penelitian ini memungkinkan karyawan untuk mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan lebih efektif. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi mereka, mereka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan hidup yang lebih tinggi. Penelitian oleh Akif Helvaci & Eker (2019) mengonfirmasi temuan penelitian ini, di mana adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berhubungan positif dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan keseimbangan kerja-hidup mereka lebih mungkin menunjukkan perilaku kewargaan di tempat kerja, seperti membantu rekan kerja dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi tambahan.

Dalam konteks PT Tunas Struktur Indonesia sebagai objek penelitian, tingkat work-life balance yang baik dapat meningkatkan OCB karena karyawan merasa lebih termotivasi dan memiliki energi yang cukup untuk berkontribusi lebih dari sekadar tugas utama mereka. Penelitian oleh Imaningtyas et al. (2024) juga mendukung argumen ini dengan menunjukkan bahwa karyawan yang menikmati keseimbangan kerja-hidup yang baik lebih cenderung terlibat dalam aktivitas ekstra yang tidak diwajibkan, seperti membantu rekan kerja atau berpartisipasi dalam kegiatan sosial perusahaan.

Pengaruh positif work-life balance terhadap OCB di PT Tunas Struktur Indonesia juga dapat dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup. PT Tunas Struktur Indonesia mungkin menerapkan kebijakan seperti fleksibilitas waktu kerja, cuti yang memadai, dan dukungan untuk kesehatan mental karyawan. Penelitian oleh Soelton (2023) menunjukkan bahwa kebijakan yang mendukung work-life balance dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan dalam perilaku kewargaan. Karyawan yang merasa didukung oleh perusahaan dalam mengelola work-life

balance mereka cenderung lebih puas dan termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak di tempat kerja.

Hasil penelitian oleh Tahniah et al. (2022) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki work-life balance yang baik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang mempengaruhi sikap mereka terhadap tanggung jawab tambahan dan keterlibatan dalam perilaku organisasional. Keseimbangan yang baik membantu karyawan untuk merasa lebih terhubung dengan perusahaan dan rekan kerja mereka, meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas yang dapat mendorong mereka untuk terlibat lebih aktif dalam perilaku organisasional.

Dengan demikian, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat work-life balance di PT Tunas Struktur Indonesia berdampak positif pada OCB. Karyawan yang merasakan keseimbangan kerja-hidup yang baik lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku kewargaan, berkontribusi di luar tanggung jawab utama mereka, dan mendukung rekan kerja mereka. Ini menggarisbawahi pentingnya kebijakan perusahaan yang mendukung work-life balance dalam meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil pengujian hipotesis budaya organisasi (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) secara parsial menghasilkan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,005 > 1,991$. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X3) terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 0,448 unit. Artinya, apabila terdapat kenaikan 10% dalam Budaya Organisasi diperkirakan akan meningkatkan OCB sekitar 4.48%. Dengan kata lain semakin tinggi budaya organisasi kemungkinan besar akan meningkatkan organizational citizenship behavior secara signifikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hayati (2020), Mangindaan & Tewal (2020), Zahreni et al., (2021), Kamil & Rivai (2021), bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Dalam penelitian ini, budaya organisasi didefinisikan sebagai hal-hal yang mencakup nilai, norma, dan praktik yang membentuk cara karyawan berinteraksi dan bekerja di dalam suatu perusahaan. Budaya yang kuat dan positif sering kali menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk terlibat lebih aktif dalam perilaku kewargaan. Penelitian oleh Kamil & Rivai (2021) sebelumnya telah menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pengakuan terhadap kontribusi individu cenderung meningkatkan keterlibatan karyawan dalam perilaku kewargaan. Menurut temuan penelitian ini PT Tunas Struktur Indonesia, budaya organisasi yang positif dan inklusif dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berperilaku lebih proaktif dan membantu rekan kerja di luar kewajiban mereka.

Budaya organisasi yang kuat sering kali mencerminkan nilai-nilai dan norma-norma yang mendukung perilaku kewargaan. Hayati (2020) mengonfirmasi temuan penelitian ini bahwa ketika nilai-nilai perusahaan, seperti integritas, kerja sama, dan tanggung jawab, ditekankan dan dihargai, karyawan merasa lebih termotivasi untuk terlibat dalam perilaku yang mendukung tujuan organisasi. PT Tunas Struktur Indonesia mungkin memiliki budaya yang menekankan pentingnya kolaborasi dan dukungan tim, yang mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku kewargaan sebagai bagian dari budaya perusahaan.

Berikutnya, dalam taraf yang lebih spesifik, penelitian ini juga menyatakan bahwa secara langsung budaya organisasi yang positif berkontribusi pada kepuasan kerja dan motivasi karyawan sebagai salah satu indikator *organizational citizenship behaviour*. Mangindaan & Tewal (2020) mengonfirmasi temuan penelitian ini sebelumnya yang juga menyatakan bahwa budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan dan memberikan ruang bagi pengembangan pribadi dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh budaya

organisasi cenderung menunjukkan perilaku kewargaan yang lebih tinggi, seperti membantu rekan kerja dan berpartisipasi dalam kegiatan tambahan perusahaan. PT Tunas Struktur Indonesia, dengan budaya yang mendukung pengembangan karyawan dan pengakuan atas kontribusi mereka, mungkin melihat peningkatan OCB karena karyawan merasa lebih terhubung dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Dengan demikian, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dan mendukung di PT Tunas Struktur Indonesia berdampak signifikan pada OCB. Budaya yang mendukung nilai-nilai seperti kolaborasi, komunikasi, dan pengakuan atas kontribusi individu cenderung meningkatkan keterlibatan karyawan dalam perilaku kewargaan. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, serta menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih dari sekadar tanggung jawab utama mereka.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Burnout berpengaruh negative dan signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior . Berdasarkan model regresi diketahui bahwa setiap kenaikan 10% dalam burnout diperkirakan akan menurunkan OCB sekitar 3.69%. Hal ini berarti semakin meningkatnya burnout seorang karyawan maka cenderung akan menurunnya Tingkat Organizational Citizenship Behavior. Variabel burnout, yang meliputi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi, menyebabkan penurunan motivasi karyawan untuk terlibat dalam perilaku kewargaan. Fenomena ini konsisten dengan teori social exchange, di mana kurangnya dukungan dan penghargaan dari organisasi dapat mengurangi kontribusi ekstra karyawan.
2. Worklife Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,302 poin. Artinya kenaikan work-life balance sebesar 10% akan berpengaruh terhadap kenaikan OCB sebesar 3,02%. Dari sini dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya Worklife Balance maka cenderung akan meningkatnya variabel Organizational Citizenship Behavior. Temuan penelitian ini relevan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kebijakan yang mendukung work-life balance, seperti fleksibilitas waktu kerja dan dukungan kesehatan mental, dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam kegiatan yang mendukung organisasi.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,448 unit. Artinya apabila terdapat kenaikan 10% dalam Budaya Organisasi diperkirakan akan meningkatkan OCB sekitar 4.48% Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi kemungkinan besar akan meningkatkan variabel Organizational Citizenship Behavior. Dengan demikian, dari penelitian ini dapat kita ketahui bahwa budaya yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pengakuan terhadap kontribusi individu dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk terlibat dalam perilaku kewargaan. Budaya yang positif dan inklusif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk berperilaku proaktif dan membantu rekan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh budaya organisasi lebih cenderung terlibat dalam aktivitas tambahan dan berkontribusi lebih banyak di tempat kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan mendukung berkontribusi pada peningkatan OCB.

REFERENSI

- Fentrio, A., Riane, I., Pio, J., Tatimu, V., Ilmu, J., & Bisnis, A. (n.d.). *Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado*. 3(4), 2022.
- Haryadi, D., Wahyudi, W., Prodi,), Manajemen, M., Pascasarjana, F., Sultan, U., Tirtayasa, A., Manajemen, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Primagraha, U. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Vol. 1).
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap burnout karyawan pada PT PLN (persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4), 168. <https://doi.org/10.24036/jkmw02100350>
- Kurniawan, F. (2015). *The Impact of Burnout Towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Premier Surabaya Hospital* (Vol. 3, Issue 2).
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Liberty Winata, B., & Nurhasanah, N. (2022). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, SELF-EFFICACY, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP BURNOUT PADA MAHASISWA YANG BEKERJA. In *Feedforward: Journal of Human Resource* (Vol. 2, Issue 2).
- Manikotama, A. R., Lubis, H., Dwi, D., & Rahmah, N. (n.d.). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja. *Jurnal Imiah Psikologi*, 10, 201–212. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (n.d.). *UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ENREKANG Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator*.
- Rizki, T., Program, A., Magister, S., Fakultas, M., Bisnis, E., Tri, C., & Apriliani, R. (2023). THE INFLUENCE OF BURNOUT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE PENGARUH BURNOUT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2). <https://idm.or.id/JSER/index>.
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Ali, H., & Rony, Z. T. (2024). Determinations of employee engagement and employee performance at international freight forwarding company. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(6), 356–373. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i6.2080>
- Tinggi, S., Ekonomi, I., Sibolga, A.-W., & Madjidu, A. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1). <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i1>
- (Abdurrohim, 2019)Abdurrohim, F. (2019). THE EFFECT OF BURNOUT TOWARDS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON NURSES IN RSUD Ir. SOEKARNO SUKOHARJO DISTRICT. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 000(1), 45–58.
- Akar, H. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout,

- affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169–181. <https://doi.org/10.12973/eujer.7.2.169>
- Akif Helvaci, M., & Eker, N. (2019). The Effect of Teachers' Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behavior. *European Journal of Education Studies*, 6(6), 59–81. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3407733>
- Asrunputri, A. P., Supriyadi, E., & Putriana, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Di Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediating Variable (Studi Kasus: Pt Evi). *Journal Ekobisman*, 4(3), 183–193.
- Azizah, S. N., & Salim, M. (2021). Link Between Worklife Balance, Spirituality At Workplace And OCB: Mediating Role Of Organizational Commitment. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 58–66.
- Bayu Putra Mahardika, I. N., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 380. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p14>
- Biorxiv n2. (2024). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 1(April), 4–6.
- Dewi.D.A.P.R, I Ketut Setia Sapta, I. G. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt. *Jurnal Emas*, 3(3), 71–90.
- Diba Putri Tahniah, H. & I. M. R. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Loyalitas Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jebidi (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital)*, 1(2), 101–114.
- Dua, M. H. C., & Hyronimus. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(2), 2047–2258. <http://portal.endekab.go.id/component/content/article/40-berita/2767->
- Fajri, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Generasi Milenial Terhadap OCB: Peran Pemediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 183–187.
- Fentrio, A., Riane, I., Pio, J., Tatimu, V., Ilmu, J., & Bisnis, A. (n.d.). *Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado*. 3(4), 2022.
- Gagana Ghifary Ilham, Niniek F. Lantara, & Aryati Arfah. (2023). The Effect of Organizational Culture, Motivation, Compensation and Leadership Style on Employee Performance at Mutiara Sorong Hospital. *Journal Of Accounting Finance (JAF)*, 4(1), 48–64. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jaf>
- Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial di Bandung. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 30–37. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i1.300>
- Haryadi, D., & Wahyudi, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 1(1), 15–21.
- Hayati, N. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Melalui Kepuasan Kerja. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(2), 54–61.
- Imaningtyas, G., Brahmasari, I. A., Aju, I., & Ratih, B. (2024). The Influences of Competence, Burnout and Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behavior and Performance of Employees PT. Haleyora Power ULP Bangkalan. *International Journal of Economics (IJEK)*, 3(1), 123–135. <https://doi.org/10.55299/ijec.v3i1.578>

- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Irfan, H., & Marynta, P. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Work-Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Teknik Informatika*, 9(2), 1–12.
- Ishak, R. P., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di First Love Patisserie Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 26(1), 10–22.
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, Didin Hikmah Ekhsan, M., Faruq, M. A. A., & Febrian, W. D. (2024). *KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN GARMENT DI KABUPATEN TANGERANG*. 1(April), 4–6.
- Kamil, I., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 49. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1924>
- Komitmen, P., Dan, O., Organisasi, B., Sylvia, V., & Sitio, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 22–37. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.599>
- Lasabuda, G. P., & Mangantar, M. (2022). Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas, Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Subsektor Otomotif Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia 2017-2020. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 337. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40256>
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2), 1–9. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599>
- Mangindaan, B., & Tewal, B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Hotel Sutan Raja Amurang the Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment, and Competence To Organizational Citizenship Beh. *Dotulong 85 Jurnal EMBA*, 8(1), 85–96.
- Marcos, A., García-Ael, C., & Topa, G. (2020). The influence of work resources, demands, and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and citizenship behaviors of spanish police officers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 1–22. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207607>
- Muliawati, T. F. A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Nilda, janna miftahul. (2021). Variabel dan skala pengukuran statistik. *Jurnal Pengukuran Statistik*, 1(1), 1–8.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Puspitasari, D. Y., Syarif, M., & Elmas, H. (n.d.). *J u m a d*. 1(5), 661–670.
- Putra, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

- Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Pt.Sawah Solok. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 989–1001. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.767>
- Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99–110. <https://dinastirev.org/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Rijal Faruqi. (2023). Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Pembelian Berulang Pada Produk KFC. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 8(2), 66–75. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v8i2.5320>
- Riris Sianipar. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Di Rsud Jaraga Sasameh Buntok. *Kindai*, 17(2), 213–226. <https://doi.org/10.35972/kindai.v17i2.650>
- Rosada, R., Fadli, U., & Khalida, Laras, R. (2023). Analysis Of Library And Archives Employee Burnout Analysis Of Karawang Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4782–4792. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Septiana Zulfa, D., & Safitri, R. (2022). Dwi Septiana Zulfa, Rini Safitri | 329 Malia: *Jurnal Ekonomi Islam Accreditation of Sinta 4 Number 36/E/KPT*. 14(1), 329–342. <https://doi.org/10.35891/ml.v14i1.3793>
- Soelton, M. (2023). How Did It Happen: Organizational Commitment and Work-Life Balance Affect Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 14(1), 149–164. <https://doi.org/10.15294/jdm.v14i1.41493>
- Srimulyani, V. A., & Jelita, S. P. P. (2022). Dampak Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Retensi Karyawan. *JRMA / Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 153–162. <https://doi.org/10.33508/jrma.v10i2.1120>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Tinggi, S., Ekonomi, I., Sibolga, A.-W., & Madjidu, A. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1). <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i1>
- Udayani, N., & Sunariani, N. (2018). Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Job Insecurity Terhadap Organisational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisational Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 151–174.
- Uki Yonda Aseptia. (2022). [Http://Journal.Unj.Ac.Id/Unj/Index.Php/Jrmsi](http://Journal.Unj.Ac.Id/Unj/Index.Php/Jrmsi) 34. 13(1), 34–52.
- Yamao, S. (2024). Social exchange theory. In *A Guide to Key Theories for Human Resource Management Research* (pp. 274–279). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.5040/9798216000365.0182>
- Yohanes, husodo pratama robert. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jatim Indo Lestari. *Agora*, Vol. 6(1), 1–8.
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi

terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).
Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA, 13(1), 34–43.